
Das kollektive Arbeitsrecht im schweizerischen Bankwesen

Dissertation
der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Zürich
zur Erlangung der Würde eines Doktors
der Rechtswissenschaft

vorgelegt von

Matthäus Jan den Otter

von Zürich

genehmigt auf Antrag von
Herrn Prof. Dr. Manfred Rehbinder

1986



Stämpfli & Cie AG, Graphisches Unternehmen, Bern



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Das kollektive Arbeitsrecht im schweizerischen Bankwesen

Dissertation
der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Zürich
zur Erlangung der Würde eines Doktors
der Rechtswissenschaft

vorgelegt von

Matthäus Jan den Otter

von Zürich

genehmigt auf Antrag von
Herrn Prof. Dr. Manfred Rehbinder

1986



Stämpfli & Cie AG, Graphisches Unternehmen, Bern

Die Rechts- und staatswissenschaftliche Fakultät der Universität Zürich gestattet hierdurch die Drucklegung vorliegender Dissertation, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Anschauungen Stellung zu nehmen.

Zürich, den 4. Dezember 1985

Der Dekan:

Prof. Dr. Kurt Bauknecht

Die gleiche Arbeit ist im Verlag Stämpfli & Cie AG Bern erschienen als Heft 27 der Reihe

Schriften zum schweizerischen Arbeitsrecht SSA

begründet und herausgegeben von Professor Dr. Manfred Rehbinder (Zürich).

©

Verlag Stämpfli & Cie AG Bern · 1986

Druck- und Buchbinderarbeit Stämpfli & Cie AG,
Graphisches Unternehmen, Bern

Printed in Switzerland

I. HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEIT- GEBERN UND ARBEITNEHMERN IM SCHWEIZERISCHEN BANKWESEN

1. Einleitung	Seite 1
2. Zur Geschichte des schweizerischen Bankwesens	2
2.1. Anfänge	2
2.2. Entstehung der Grossbanken	2
2.3. Weiterentwicklung im 20. Jahrhundert	3
2.4. Personalbestand von 1880 bis heute	4
3. Geschichte der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen	6
3.1. 19. Jahrhundert	6
3.2. Erste Zusammenschlüsse der "Bankbeamten"	7
3.3. Streik des Bankpersonalverbandes Zürich	9
3.4. Dezentrale Organisation der Arbeitgeber	13
3.5. Die "Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung" von 1920	14
3.6. Ihre weitere Entwicklung 1922 bis 1946	15
3.7. Die erste "Vereinbarung" von 1946	17
3.8. Markante Vertragsabschlüsse von 1948 bis heute	18

II. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN ZUM ANGESTELLTENBEGRIFF UND ZUR ORGANISATION DER ANGESTELLTEN IN DER SCHWEIZ

1. Einleitung	20
2. Von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft	21
3. Zur Definition des "Angestellten"	22
3.1. Standortbestimmung durch die Wissenschaft	22
3.2. Standortbestimmung des SKV	24
4. "Arbeiter" und "Angestellte" im Arbeitsrecht	24
5. Zur Organisation der Angestellten	25
5.1. Getrennte Organisationen für Angestellte und Arbeiter	25
5.2. Spezifische Organisationsmerkmale der Angestelltenverbände	26
5.3. Besonderheiten des SBPV	29

III. ORGANISATION DER SOZIALPARTNER IM BANKWESEN	Seite 31
1. Vorbemerkung	31
2. Der Schweizerische Bankpersonalverband	31
2.1. Mitgliederstruktur	31
2.2. Rechtsform und föderalistische Struktur	32
2.3. Zweck und Mittel	34
2.4. Die statutarischen Organe des SBPV	35
2.5. Zentralleitung	36
2.6. Verhandlungsdelegation	36
2.7. Paritätische Kommission (PK)	37
2.8. Verbandsinterne Kommissionen	38
3. Der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV)	39
4. Die Arbeitgeberverbände im Bankwesen	40
4.1. Verbandsstruktur	40
4.2. Gliederung	40
4.2.1. Schweizerische Bankiersvereinigung	40
4.2.2. Bankenverbände, die der Bankiersvereini- gung angehören	41
4.2.3. Unabhängige Bankenverbände	42
4.2.4. Zusammenfassung	42
4.3. Die Platzverbände	42
4.3.1. Die "Platzverbände" als Arbeitgeber- organisationen	43
4.3.2. Der Verband Zürcherischer Kreditinstitute	44
IV. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG	46
1. Einleitung	46
2. Zum GAV im allgemeinen	47
2.1. Begriff und Bedeutung	47
2.2. Aufgaben des GAV	47
2.3. Inhalt des GAV	49

III

3.	Zur Rechtsnatur des GAV	Seite 53
3.1.	Institut des Privatrechts	53
3.2.	Schuldrechtlicher Teil	53
3.3.	Normativer Teil	53
4.	Zur Auslegung des GAV	57
4.1.	Problemstellung	57
4.2.	Ursachen der Problematik	57
4.3.	Deutsche Lehre	57
4.4.	Schweizer Lehrmeinungen	58
4.5.	Eigene Stellungnahme	59
V.	DIE GELTENDE VEREINBARUNG IM BANKWESEN	63
1.	Einleitung	63
2.	Kollektivverhandlungen im Bankwesen	64
2.1.	Bedeutung von Kollektivverhandlungen im all- gemeinen	64
2.2.	Rahmenbedingungen der Kollektivverhandlungen	64
2.2.1.	Ausgangslage	64
2.2.2.	Spezifische Rahmenbedingungen im schweizerischen Bankwesen	65
3.	Durchführung der Verhandlungen	68
4.	Vereinbarung und Einheitliche Dienst- und Besol- dungsordnung	70
4.1.	Einleitung	70
4.2.	Verhältnis zueinander	70
4.3.	Inhalt der Vereinbarung im einzelnen	70
4.4.	Inhalt der ED & BO	73
5.	Zur Unabdingbarkeit der Vereinbarung	73
5.1.	Dispositive Normativbestimmungen	73
5.2.	Standpunkt der Wissenschaft	74
5.3.	Standpunkt der Arbeitgeber	75
5.4.	Standpunkt der Arbeitnehmer	76
5.5.	Eigene Stellungnahme	77

6. Einordnung der Vereinbarung in die Typologie der GAV	79
7. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit	81
7.1. Tariffähigkeit	81
7.2. Tarifzuständigkeit	82
7.3. Tariffähigkeit der Kantonalbanken	83
7.4. Tariffähigkeit der Schweizerischen Nationalbank	84

VI. DER GELTUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG	86
1. Einleitung	86
2. Der zeitliche Geltungsbereich	87
2.1. Begriff	87
2.2. Rück- und Nachwirkung der VB	87
2.3. Dispositive Weitergeltung der VB?	88
2.4. Konsequenzen der Nachwirkung im Bankwesen	89
3. Der persönliche Geltungsbereich	90
3.1. Begriff	90
3.2. Tarifgebundene Bankengruppen	90
3.3. Die Kartellwirkung der Vereinbarung	91
3.4. Das Aussenseiterproblem	92
3.5. Zur Behandlung der Aussenseiter im Bankwesen	94
3.6. Einschränkungen des persönlichen Geltungsbereichs	95
3.6.1. Leitende Angestellte	95
3.6.2. Lehrlinge	96
3.6.2.1. Unterstellung unter GAV	96
3.6.2.2. Verbreitung von Lehrlingsbestimmungen in GAV	98
3.6.2.3. Lage im Bankwesen	99
3.6.3. Praktikanten	100
3.6.4. Sonstige besondere Arbeitsverhältnisse	101
3.7. Tarifkonkurrenz im Bankwesen	102
4. Das Tarifgebiet der Vereinbarung	103
4.1. Begriff	103
4.2. Heterogene räumliche Zuständigkeiten der Platz- verbände	103
5. Der Tarifbereich der Vereinbarung	105

	Seite
VII. TEUERUNGSZULAGEN UND INDIVIDUELLE LOHNERHOEHUNGEN IM BANKWESEN	106
1. Einleitung	106
2. Aussenseiter und Pensionierte	107
3. Zur Teuerungszulage im Bankwesen	108
3.1. Ausgangslage	108
3.2. Arten der Teuerungsklauseln in GAV	108
3.3. Gesamtschweizerische Verbreitung	109
3.4. Entstehungsgründe für Effektivklauseln	110
3.5. Begriff und Arten der Effektivklausel	111
3.6. Zwei Einwände gegen ihre Zulässigkeit	112
3.7. Verstoss gegen BV 4 sowie gegen den verbands- rechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz	114
3.8. Eigene Stellungnahme	115
3.9. Schlussfolgerung	117
4. Individuelle Lohnerhöhungen	117
4.1. Einleitung	117
4.2. Rechtliche Würdigung	118
4.3. Praktikabilität	118
VIII. DIE EINHEITLICHE DIENST- UND BESOLDUNGSORDNUNG vom 1. Januar 1984	120
1. Allgemeines	120
1.1. Gliederung	120
1.2. Vergleich mit zwei anderen Angestellten- Vereinbarungen	120
1.3. Einteilung der ED & BO- Bestimmungen	121
2. Normativbestimmungen	122
2.1. Treuepflichten	122
2.1.1. Gesetzliche Regelung der Pflichten des Arbeitnehmers	122
2.1.2. "Quasitendenz" im Bankbetrieb	123
2.1.3.1. Zur Vertrauenswürdigkeit des Bankper- sonals	124
2.1.3.2. Kommentar	126

2.1.4.	Schranken der Treuepflicht	128
2.1.5.	Treuepflichten der ED & BO im einzelnen	131
2.1.5.1.	§ 2 Ziff. 1 "Allgemeines"	131
2.1.5.2.	§ 2 Ziff. 2	131
2.1.5.3.	§ 2 Ziff. 3 "Nebenbeschäftigungen"	132
2.1.5.4.	§ 2 Ziff. 4 "Bürgschaften"	133
2.1.5.5.	§ 2 Ziff. 5 "Spekulationsverbot"	134
2.1.5.5.1.	Zweck	134
2.1.5.5.2.	Die Bank als Opfer wirtschaftskrimi- neller Handlungen ihrer Mitarbeiter	134
2.1.5.5.3.	Zum Begriff "Spekulation"	135
2.1.5.6.	§ 2 Ziff. 6 "Gleichmässige Interessen- wahrung"	136
2.1.5.7.	§ 2 Ziff. 7 "Unbestechlichkeit"	136
2.1.5.8.	§ 2 Ziff. 8 "Schweigepflicht"	137
2.1.5.9.	§ 2 Ziff. 10 "Beendigung des Arbeits- verhältnisses"	138
2.1.5.9.1.	Die fristlose Entlassung gemäss ED & BO	138
2.1.5.9.2.	Ordentliche Kündigung	140
2.1.5.10.	Zwingende Fristenparität bei zeitli- chen Kündigungsbeschränkungen	141
2.2.	Die Gehaltsbestimmungen	141
2.2.1.	Betriebliche Salärpolitik	141
2.2.2.	Minima und Maxima der ED & BO	143
2.2.3.	Zum Leistungsprinzip auf Kollektivebene	145
2.2.4.	Dienstalterszulagen	146
2.2.5.	Sozialzulagen	147
2.2.5.1.	Einmalige Heiratszulage gemäss § 9 Ziff. 4 ED & BO	147
2.2.5.2.	Kinderzulagen gemäss § 9 Ziff. 5 ED & BO	148
2.2.6.	Die Stellung der Frau im Bankwesen	149
3.	Indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen	151
3.1.	Einleitung	151
3.2.	Mitwirkung	151

3.2.1.	Humanisierung der Arbeitswelt durch GAV	151
3.2.2.	Mitwirkung gemäss ED & BO	152
3.2.3.	Bedeutung der Hausverbände im Bankwesen	155
3.2.4.	Betriebliche Hindernisse	156
3.3.	Neue Technologien	157
3.3.1.	Vorbemerkung	157
3.3.2.	Begriff	157
3.3.3.	§ 5 ED & BO	159
3.3.3.1.	Vorgeschichte	159
3.3.3.2.	Mitwirkung des Personals	160
3.3.3.3.	Gesundheit und Sicherheit	160
3.3.3.4.	Humanisierung	162
3.3.3.5.	Rationalisierungsschutz	163
3.3.3.6.	Personaldatenschutz	164
4.	Der schuldrechtliche Teil der ED & BO	166
4.1.	Allgemeines	166
4.2.	Gesetzliche Bestimmungen	168
4.3.	GAV-Bestimmungen	170
4.3.1.	Aussenseiterklausel	170
4.3.2.	Schiedsklausel	172
4.3.2.1.	Rechtsstreitigkeiten	172
4.3.2.2.	Regelungsstreitigkeiten	174
4.4.	Formlose Tarifabsprachen	178
4.4.1.	Bedeutung	178
4.4.2.	Insbesondere das Interventionsrecht des SBPV	179
	Schlusswort	181
	Zusammenfassung	183
	Anhang	

Abkürzungsverzeichnis

A.	Auflage
AAB	Allgemeine Arbeitsbedingungen
a.a.O.	am angeführten Ort
a.M.	anderer Meinung
Abs.	Absatz
Anm.	Anmerkung
ArG	Arbeitsgesetz
A	Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung (Mitteilungsblatt des BIGA)
AuR	Arbeit und Recht
BaG	Bankengesetz
Bankwesen	Jährliche statistische Mitteilungen der SNB zum Schweizerischen Bankwesen
BB	Betriebs-Berater (Zeitschrift)
BBG	Berufsbildungsgesetz
Bbl.	Bundesblatt
BGE	Entscheidungen des Bundesgerichts, amt- liche Sammlung
BIGA	Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
Bilanz	Zeitschrift
BR	Bundesrat
BV	Bundesverfassung
CNG	Christlich-Nationaler Gewerkschaftsbund
EAV	Einzelarbeitsvertrag
ebd.	ebenda
ED & BO	Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung (im Bankgewerbe)
EB	Erläuternder Bericht zum Entwurf eines Bundesgesetzes über den Schutz von Personen- daten, hgg. vom EJPD, o.O., März 1983
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepar- tement
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
FS	Festschrift
GBH	Gewerkschaft Bau und Holz
GR	Gewerkschaftliche Rundschau

Hbbd.	Halbband
Hg.	Herausgeber
hgg.	herausgegeben
h.L.	herrschende Lehre
Hs.	Halbsatz
i.d.Pr.	in der Praxis
ILO	International Labour Office, Genf
JAR	Jahrbuch des schweizerischen Arbeitsrechts
KG	Kartellgesetz
Mitt.	Mitteilung
m.w.H.	mit weiteren Hinweisen
NAV	Normalarbeitsvertrag
NZZ	Neue Zürcher Zeitung
OR	Obligationenrecht
RdA	Recht der Arbeit (Zeitschrift)
Rdnr.	Randnummer
SBG	Schweizerische Bankgesellschaft
SBPV	Schweizerischer Bankpersonalverband
SBPZ	Schweizerische Bankpersonalzeitung (Organ des SBPV)
SBV	Schweizerischer Bankverein
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SJZ	Schweizerische Juristen-Zeitung
SKA	Schweizerische Kreditanstalt
SKV	Schweizerischer Kaufmännischer Verband
SMUV	Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeiter-Verband
SNB	Schweizerische Nationalbank
SP	Sozialdemokratische Partei (der Schweiz)
SUVA	Schweizerische Unfallversicherungsanstalt
TVG	(Deutsches) Tarifvertragsgesetz
VB	Vereinbarung (im Bankgewerbe)
VKK	Veröffentlichungen der Kartellkommission
VR	Verwaltungsrat
VSA	Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände
VZK	Verband Zürcherischer Kreditinstitute
WuR	Wirtschaft und Recht (Zeitschrift)

Zbl.	Zentralblatt für Staats- und Gemeinde- verwaltung
ZGB	Zivilgesetzbuch
ZKB	Zürcher Kantonalbank
ZPO	Zivilprozessordnung
ZSAO	Zentralverband Schweizerischer Arbeit- geber-Organisationen
ZSR	Zeitschrift für Schweizerisches Recht
ZBPV	Zürcherischer Bankpersonalverband
Zürcher Bankange- stellte	Zeitschrift des ZBPV

Literaturverzeichnis

- | | |
|--|--|
| Adomeit, Klaus | Zur Theorie des Tarifvertrages, in: RdA 1967 S. 297ff. (Tarifvertrag)
Juristische Methode, in: Görlitz (Hg.), Handlexikon zur Rechtswissenschaft, München München 1982 (Methode) |
| Aebli, Dietegen | Zur Entstehung, Grundlage und Praxis des Arbeitsfriedens, in: Ordo et Libertas, FS Gerhard Winterberger, Bern 1982, S. 369ff. |
| Albisetti, Emilio/
Bodmer, Daniel/
Boemle, Max/
Gsell, Max/
Rutschi, Ernst | Handbuch des Geld-, Bank- und Börsenwesens der Schweiz, 3. A., Thun 1977 (Albisetti u.a./Handbuch) |
| Ananiadis, Antonios | Die Auslegung von Tarifverträgen, Berlin 1974 |
| Aregger, Otto | Die normativen Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages und ihr Verhältnis zum Einzelarbeitsvertrag, Diss. Bern 1974 |
| Atteslander, Peter | Konturen zukünftiger Sozialpartnerschaft, in: NZZ Nr. 189 v. 16.8.1983, S. 41-42 |
| Bänziger, Rolf | Höchsttarbeitsbedingungen im Gesamtarbeitsvertrag, in: WuR 30 (1978), S. 410-424 (Höchsttarbeitsbedingungen)
Die Effektivklausel im Gesamtarbeitsvertrag, Bern 1981 (Effektivklausel) |
| Beer, Markus | Instrument des Arbeitsfriedens. Die Bedeutung der Eidgenössischen Einigungsstelle, in: NZZ Nr. 14 v. 18.1.1983, S. 29 |
| Bodmer, Daniel/
Kleiner, Beat/
Lutz, Benno | Kommentar zum Bankengesetz, 2. Nachlieferung, Zürich 1982 |
| Bötticher, Eduard | Gestaltungsrecht und Unterwerfungswille im Privatrecht, Berlin 1964 |
| Boldt, Gerhard | Aufgaben und Organisation der Arbeitnehmerverbände in der Schweiz, in: RdA 1978, S. 362ff. |

- Boner, Wilhelm Teilzeitarbeit, Bern 1985
- Botschaft/GAV Botschaft des BR an die Bundesversammlung zum Entwurf eines BG über den Gesamtarbeitsvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit vom 29.1.1954, in: BBl. 1954, S. 125ff.
- Botschaft/Arbeitsvertrag Botschaft des BR an die Bundesversammlung zum Entwurf eines BG über die Revision des Zehnten Titels und des Zehnten Titels-bis des Obligationenrechts (Der Arbeitsvertrag) v. 25.8.1967, in: BBl. 1967, S. 241ff.
- Brödner, Peter/
Krüger, Detlef/
Senf, Bernd Der programmierte Kopf. Eine Sozialgeschichte der Datenverarbeitung. Berlin 1981
- Brox, Hans Fragen der rechtsgeschäftlichen Privatautonomie, in: JZ 1966 S. 761ff.
- Brühwiler, Jürg Handkommentar zum Einzelarbeitsvertrag, Bern 1978
- Buchli, Heinz Peter Zur Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages und des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages, Diss. Bern, 1969
- Carmine, Mario Stichwort ED & BO, in: Albisetti u.a./Handbuch, S. 214 (ED & BO)
Wesen, Aufgaben und Ziele des Schweizerischen Bankpersonalverbandes, in: WuR 30 (1978) S. 238-249 (SBPV)
- Decurtins, Carlo Die fristlose Entlassung, Muri 1981
- Deuber, Walter Für wen ist Datenschutz ein Thema? in: Tages-Anzeiger Magazin Nr. 8 v. 23.2.85, S. 32-34
- Eichholzer, Eduard Aus der Geschichte des Gesamtarbeitsvertrages, in: ZSR Bd. 80 NF (1961), 1. Hbbd., S. 41-79
- Elias, Jiri/Weilenmann, Jakob Indexklauseln und Lohnpolitik, in: WuR 34 (1982), S. 315-329
- Erdmann, Gerhard Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie aus der Sicht der Arbeitgeberverbände, in: Duvernell, Helmut (Hg.), Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der modernen Demokratie, Berlin 1968, S. 93-100

- Etzel, Gerhard Zur Zulässigkeit tariflicher Effektivklauseln, in: AuR 1969, S. 257-269
- Eyrenci, Oener Die Solidarnormen im deutschen und schweizerischen Recht, Diessenhofen 1975
- Fiechter, Ulrich Teuerungsklauseln in Lohnvereinbarungen und ihre Wirkungen, Bern 1981
- Fischer, Markus Mitwirkung der Arbeitnehmer in Schweizer Banken, Diss. St. Gallen, 1974
- Fleiner, Thomas Grundzüge des allgemeinen und schweizerischen Verwaltungsrechts, 2. A., Zürich 1980
- Forster, Georg Das Personal, in: 75 Jahre Zürcher Kantonalbank, Zürich 1945, S. 115-122
- Frei, Bernhard Der Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers nach OR 328 Abs. 1, unter besonderer Berücksichtigung des Personaldatenschutzes, Diss. Bern, 1981
- Fröhlich, Eli Die Tariffähigkeit, Diss. Zürich, 1934
- Fuchs, Fritz Die Rechtsnatur der Kantonalbanken, Wirtschaftsbulletin Nr. 27 der Zürcher Kantonalbank, Zürich 1980
- Furter, Robert Kollektives Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Bern 1982
- Galliker, Franz Unsere Bankpolitik in den 80er Jahren. Bankverein-Heft Nr. 27, o.O., März 1985
- Gamper, Hans Beat Das Salär-Zwangsjacke oder Instrument der Unternehmensführung, in: Schweizerische Handelszeitung (Hg.), Zeitgemässe Personalpolitik in der Bankwirtschaft, Bern 1970, S. 25-41
- Gasser, Joseph Die Schweizerische Privatangestelltenbewegung von 1914 bis Mitte 1920, Diss. Zürich, 1921
- Gaugler, Eduard (Hg.) Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart 1975
- Geiser, Thomas Die Treuepflicht des Arbeitnehmers und ihre Schranken, Bern 1983
- Giovanoli, Silvio Bürgschaft, Spiel und Wette (OR 492-515) in: Berner Kommentar zum ZGB, 2. Abt., 7. Teilbd., 2. A., Bern 1978

- Goy, Marie-France La femme dans la banque en 1981. Kommissionsbericht SBPV, hektographiert, Bern 1981
- Hänni, Peter Die Treuepflicht im öffentlichen Dienstrecht, Freiburg 1982
- Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft Bern 1955 (Handbuch Volkswirtschaft)
- Hangartner, Ivo Treuepflicht und Vertrauenswürdigkeit der Beamten, in: Zbl. 85 (1984), S. 385-403
- Härter, Willy Chronik des Zürcher Bankpersonalverbandes 1917/1967, in: 50 Jahre Zürcher Bankpersonalverband, Zürich 1967, S. 9-78 (ZBPV)
Chronik des Schweizerischen Bankpersonalverbandes 1918/1968, in: SBPV (Hg.), Jubiläums-Festschrift zum 50-jährigen Bestehen des SBPV, S. 51-73 (SBPV)
- Hartfiel, Günter Wörterbuch der Soziologie, 2. A., Stuttgart 1976
- Hausheer, Heinz Die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen als gesetzgeberisches Gestaltungsmittel, in: ZSR Bd. 95 NF (1976), II. Hbbd., S. 225-364
- Hegner, Stephan Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Zürich 1981
- Herschel, Wilhelm Die Auslegung der Tarifvertragsnormen, in: FS Erich Molitor zum 75. Geburtstag, München 1962, S. 161 (Auslegung)
Die tarifrechtliche Problematik, in: Helmut Duvernell (Hg.), Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der modernen Demokratie, Berlin 1968, S. 33-45 (tarifrechtliche Problematik)
- Heither, Friedrich Das kollektive Arbeitsrecht der Schweiz, Stuttgart 1964
- Hohler, Christoph Kündigungsschutz durch Gesamtarbeitsvertrag, Diss. Zürich, 1981
- Höpflinger, François Die anderen Gewerkschaften. Angestellte und Angestelltenverbände in der Schweiz. Zürich 1980

- von Hoyningen-Huene, Die Bezugnahme auf den Tarifvertrag, in: Gerrick RdA 1974, S. 138ff.
- Huber, Hans Der Schutz der Staatsbürgerrechte der Arbeitnehmer, in: ZSR NF 82, 1. Hbbd. (1963), S. 131ff.
- Huber, Rolf Rechtsprobleme der Personalakte, Diss. Zürich 1985.
- Hubschmid, Alfred Die Angestelltenschaft - eine soziologische Fiktion? in: Volkswirtschaft, Heft 8, August 1982, S. 553-554
- Hübscher, Werner Gewerkschaften: Neuorientierung notwendig? in: H. Schneider / P. Muthesius (Hg.), Bankmitarbeiter und die neuen Informationstechniken. Chancen und Aspekte. Frankfurt a.M. 1986
- Hueck, Alfred/Nipperdey, Hans Carl Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II/1, bearbeitet von H.C. Nipperdey, 7. A., Berlin/Frankfurt a.M. 1967.
- Hug, Walther Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der schweizerischen Demokratie, in: Duvernell, Helmut (Hg.), Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie als Probleme der modernen Demokratie, Berlin 1968, S. 177-197 (Koalitionsfreiheit)
- Zur Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, Verbandssatzungen und Tarifverträgen, in: Beiträge zum Arbeitsrecht, Bern 1978, S. 399-439 (Auslegung)
- Hutterli, Claus Der leitende Angestellte im Arbeitsrecht, Bern 1982
- Iklé, Max Die Schweiz als internationaler Bank- und Finanzplatz, Zürich 1970
- Jacquemet, G. Das Gentlemen's Agreement als Mittel der schweizerischen Bankpolitik, in: WuR 7 (1955) S. 211-219
- Jaeger, Hans-Peter Beiträge der Rechtsordnung zur Sicherung des Arbeitsfriedens, Bern 1981
- Jeker, Robert Die Sicherung eines grösseren Handlungsspielraums in der Lohnpolitik und die Zukunft der Sozialpartnerschaft (vervielfältigtes Referat, gehalten vor der Studiengesellschaft für Personalfragen Basel und Umgebung am 14.11.1984)

- Jöhr, Walter Adolf Schweizerische Kreditanstalt 1856-1956,
Zürich 1956
- Kader, das mittlere FS 50 Jahre Bankprokuristenverein Zürich,
im Bankwesen Zürich 1969
- Kaderli, Rudolph Das Geheimnis der Börse, Thun 1977
- Kämpgen, Jürgen Die Zusammenarbeit der Sozialpartner aufgrund
der bestehenden Kollektivverträge und ähnlicher
kollektiver Abreden, dargestellt am Beispiel
der Maschinenindustrie und des Metallgewerbes
der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland,
Bern/Frankfurt a.M. 1976
- Kaufmann, Otto Grundzüge des schweizerischen Beamtenrechts,
in: Zbl. Bd. 73 (1972), S. 379ff.
- Kirchner, Ernst Bericht über die sozialen Auswirkungen der
neuen Technologie im Banksektor, hg. von der
Kommission der Europäischen Gemeinschaften,
Luxemburg 1984
- Kleiner, Beat Die Gemeinschaft der Tarifparteien, Diss. Zü-
rich, 1954 (Gemeinschaft)
Die Gesetzgebung über das Bankwesen in Bund
und Kantonen, 2. A. Zürich 1979 (Gesetzgebung)
- Kohl, Heribert/
Schütt, Bernd (Hg.) Neue Technologien und Arbeitswelt, Köln 1985
- König, Mario Die Angestellten zwischen Bürgertum und Arbei-
terbewegung, Zürich 1984
- Kracauer, Siegfried Die Angestellten, Frankfurt a.M. 1930
- Kreis, Peter Der Anschluss eines Aussenseiters an den Ge-
samtarbeitsvertrag, 2. A., Zürich 1974
- Kron, Ingrid Bedeutung und Problematik des Gleichberechti-
gungsartikels für die arbeitsgerichtliche
Rechtsprechung, in SJZ 1982, S. 121-126
- Külp, Bernhard Tarifverhandlungen, in: Gaugler, Eduard (Hg.),
Handwörterbuch des Personalwesens, Stuttgart
1975, S. 1918ff.

- Lobsiger, Ernst Die rechtliche, wirtschaftliche und soziale Stellung des Beamten und deren Sicherung, in: Zbl. Bd. 74 (1973), S. 305-319
- Lüscher, Martin Das schweizerische Bankgeheimnis in strafrechtlicher Sicht, Diss. Zürich, 1972
- Meier-Hayoz, Arthur Das Vertrauensprinzip beim Vertragsabschluss, Diss. Zürich, 1948
- Merz, Hans Berner Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Einleitungsband, Bern 1962
- Merz, Peter Notenbankpolitik mit Vereinbarungen, Diss. St. Gallen, 1981
- Meyer, Daniel Der Gleichbehandlungsgrundsatz im schweizerischen Arbeitsrecht, Bern 1976
- Meyer, Max Die ausländischen Banken in der Schweiz, Diss. St. Gallen, 1975
- Meyer-Cording, Ulrich Die Rechtsnormen, Tübingen 1971
- von Moos, Robert Die corporative Organisation des Bankgewerbes in der Schweiz, Diss. Zürich, 1922
- Müller, Bernhard Das Bankengesetz und die Wirtschaftskriminalität, in: SJZ 1980, S. 141ff. (Bankengesetz)
Die Banken und die Wirtschaftskriminalität, in: Wirtschaftskriminalität. Wissenschaftliche Beiträge zum 50-jährigen Bestehen der Neutra Treuhand AG, Zürich 1982 (Wirtschaftskriminalität)
- Nef, Urs Ch. Der Gleichbehandlungsgrundsatz im schweizerischen Arbeitsrecht, in: SJZ 1976, S. 17-33 (Gleichbehandlung)
Aktuelle Probleme des Persönlichkeitsschutzes im arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnis, in: ZSR Bd. 92 NF (1973), I. Hbbd., S. 364-370 (Persönlichkeitsschutz)
Schwindendes Vertrauen in die Gesamtarbeitsverträge? in: NZZ Nr. 295 v. 13.12.1984, S. 27 (Schwindendes Vertrauen)
- Nikisch, Arthur Arbeitsrecht, II. Bd., 2. A., Tübingen 1959

- Nono, Luigi Die Entwicklung der Berufsstruktur für Arbeiter und Angestellte in der wachsenden Wirtschaft, Diss. St. Gallen, 1970
- Oetterli, Markus Schweizerische Bankiervereinigung, in: Albisetti u.a./Handbuch, S. 99-100
- Oftinger, Karl Einige grundsätzliche Betrachtungen über die Auslegung und Ergänzung der Verkehrsgeschäfte, in: ZSR Bd. 58 NF (1939) S. 178-209
- Oser, Hugo/Schönenberger, Wilhelm Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Bd. 5 (OR), 2. Hbhd., Art. 184-418 OR, Zürich 1936
- Pfluger, Adelrich Die rechtliche Natur des Kollektivvertragsrechtes des SBPV mit den Banken und dessen Ausbaumöglichkeit, o.O., (hektographiert) 1977
- Püntener, August Das Schweizerische Bankwesen, Bern 1977
- Raiser, Ludwig Das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen, 2. A., Bad Homburg 1961
- Rehbinder, Manfred Die Rechtsnatur des Tarifvertrages, in: Juristische Rundschau 1968, S. 167-171 (Rechtsnatur)
- Arbeitsrechtliche Schranken der politischen Betätigung von Medienschaffenden, in: SJZ 1978, S. 133-139 (Schranken)
- Textausgabe und Materialien zum Berufsbildungsgesetz, Zürich 1981 (Berufsbildungsgesetz)
- Schweizerisches Arbeitsrecht, 7. A., Bern 1983 (Arbeitsrecht)
- Kurzkomentar zum Arbeitsgesetz, 3., völlig neu bearbeitete Auflage der von Canner/Schoop begründeten Ausgabe, Zürich 1982 (Arbeitsgesetz)
- Rezession und Arbeitsrecht, in: WuR 35 (1983), S. 336-353 (Rezession)

- Rentsch, Rudolf Ueber den Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages, unter besonderer Berücksichtigung des Berufsverbandsprinzips und des Industrieverbandsprinzips, Zürich 1974
- Richardi, Reinhard Kollektivgewalt und Individualwille bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses, München 1968
- Roost, Jakob Freiwillige Sozialleistungen, Bern 1979
- Säcker, Franz-Jürgen Gruppenautonomie und Uebermachtkontrolle im Arbeitsrecht, Berlin 1972
- Sarasin, Alfred Rolle und Aufgabe der Schweizerischen Bankiervereinigung, in: Schuster, Leo (Hg.), Schweizer Banken in der Welt von Morgen, Bern 1975
- Schindler, Dietrich Werdenende Rechte, in: FS für Fritz Fleiner zum 60. Geburtstag, Tübingen 1927
- Schluep, Walter Ueberbordungsgefahren von Arbeitskonflikten in unserer Zeit, in: Zum Wirtschaftsrecht, Bern 1978, 177-205
- Schmalisch, Peter Zur Typologie der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz und der Tarifverträge in Deutschland, Diss. Bern, 1964
- Schmid-Ruedin, Philippe/Horand, Fritz Die Berner Uebereinkunft, Zürich 1918
- Schönenberger, Wilhelm/Jäggi, Peter Zürcher Kommentar zum ZGB, Teilbd. 5 1a (OR), Zürich 1973
- Schoop, René Der Gesamtarbeitsvertrag, Flawil 1969
- Schuster, Leo Kollektivhandlungen der Banken aufgrund von Kollektivabsprachen, in: WuR 28 (1976), S.189-204 (Kollektivabsprachen)
Macht und Moral der Banken, Bern 1977 (Macht)
- Schweingruber, Edwin Das Arbeitsrecht der Schweiz, 2. A., Zürich 1951 (Arbeitsrecht)
Kommentar zum Arbeitsvertrag, 2. A., Bern 1976 (Arbeitsvertrag)
Friedenspflicht und Konflikterledigung aufgrund der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Zürich 1979 (Friedenspflicht)

- Schweingruber, Edwin/ Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag, 2. A.,
Bigler, Walter Zürich
- Schweiz. Gewerk- Neue Techniken und Datenschutz im Betrieb,
schaftsbund o.O., März 1984 (SGB/Datenschutz)
- Schweiz. Kaufmänni- Die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen
scher Verband Beruf, Ausgabe 1985, Zürich 1985 (SKV/Anstel-
lungsverhältnisse)
- StaeHELIN, Erwin Die Auswirkungen der Automation bei den
Otto schweizerischen Grossbanken auf das Personal
und die Lehrlingsausbildung, Diss. St. Gallen,
1968
- Stamm, Marie-Louise Das Weisungsrecht des Arbeitgebers und seine
Schranken, Basel/Stuttgart 1977
- Steffen, Hans Das Bankpersonal - heute und morgen, in: Zeit-
gemässe Personalpolitik in der Bankwirtschaft,
Bern 1970, S. 7-23
- Steiner, Elisabeth Normalarbeitsverträge, Diss. Freiburg 1946
- Stöckli, Jean-Fritz Allgemeine Arbeitsbedingungen, Bern 1979
- Strässle, Karl Das Lehrverhältnis, Zürich 1975
- Sträuli, Hans/ Kommentar zur Zürcherischen Zivilprozessord-
Messmer, Georg nung, 2. A., Zürich 1982
- Strebel, Hans Fragen der Gesetzesauslegung im schweizerischen
Zivilrecht, in: SJZ 1957, S. 1-15
- Theiler, Hans Die Bestimmungen der schweizerischen Gesamt-
arbeitsverträge über die Erledigung arbeits-
rechtlicher Streitigkeiten, Diss. Bern, 1951
- Thommen, Andreas Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Wirt-
schaftspolitische Mitteilungen der Wirtschafts-
förderung, Heft 4/1980, Zürich 1980
- Tschudi, Hans Peter Humanisierung der Arbeit durch die Rechtsord-
nung, in: FS Frank Vischer, Zürich 1983, S.
477-491
- Vischer, Frank Zur Stellung der Mehrheits- und der Minder-
heitsgewerkschaft im Gesamtarbeitsvertrags-
recht, in: Festgabe der Basler Juristischen
Fakultät zum Schweizerischen Juristentag 1963,
Basel 1963, S. 287-296 (Minderheitsgewerk-
schaft)
- Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Unterneh-
men, in: WuR 19 (1967), S. 42-64 (Beteiligung)

Zur Rolle des Bundesgerichts bei Arbeitsstreitigkeiten, in: Festgabe der schweizerischen Rechtsfakultäten zur 100-Jahrfeier des Bundesgerichts, S. 430-442 (Bundesgericht).

Zum Gesamtarbeitsvertrag in der schweizerischen Wirtschaftsordnung, in: Freiheit und Verantwortung im Recht, FS zum 60. Geburtstag von Prof. A. Meier-Hayoz, Bern 1982, S. 395-417 (GAV)

Zürcher Kommentar zum Schweizerischen Zivilgesetzbuch, Teilbd. V 2c (Art. 356-360 OR), Zürich 1983 (OR)

Der Gesamtarbeitsvertrag in der Krise, in: WuR 35 (1983), S. 322-335 (Krise)

Walder, Hans-Ulrich Das schweizerische Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit, Zürich 1982

Weidmann, Alfred Die neuere Entwicklung der Arbeitsverhältnisse im Schweizerischen Bank- und Versicherungsgewerbe, Diss. Zürich, 1922

Wetter, Ernst Die Zürcher Kantonalbank 1870-1920, Zürich 1920

Wiedemann, Herbert/ Kommentar zum Tarifvertragsgesetz, 5. A.,
Stumpf, Hermann München 1977

Wiget, Felix Schiedsgerichte und Schiedsgutachten, in: Sträuli/Messmer, Kommentar zur Zürcherischen Zivilprozessordnung, Zürich 1982, S. 451-522

Willner, Johann Elektronische Datenverarbeitung, in: Albi-setti u.a./Handbuch, S. 184-185

Winkler, Wilhelm Werden und Wachsen des Schweizerischen Kaufmännischen Vereins, Genf 1969

Wittzack, Wilfried Entwicklung und Ausbau des schweizerischen Gesamtarbeitsvertragsrechts, Diss. Göttingen 1958

Wolters, Rudolf Strategien der Verhandlungsführung, Berlin 1976

Wright Mills, Charles Menschen im Büro, Köln 1955

- Wyler, Roger Die gleitende Arbeitszeit nach schweizeri-
schem Recht, Zürich 1976
- Zäch, Roger Tendenzen der juristischen Auslegungslehre,
in: ZSR 96 NF (1977), 1. Hbbd., S. 313-343
(Auslegung)
- Tarifdispositive Normen im Arbeitsrecht?, in:
WuR 33 (1981), S. 68-77 (tarifdispositive
Normen)

I. HISTORISCHE ENTWICKLUNG DER BEZIEHUNGEN ZWISCHEN ARBEIT- GEBERN UND ARBEITNEHMERN IM SCHWEIZERISCHEN BANKWESEN

1. Einleitung

Da die Entwicklung des schweizerischen Bankensystems aufs engste mit dem Aufstieg der Schweiz zum modernen Industriestaat verknüpft ist, wird zunächst die Entstehung des Finanzplatzes Schweiz kurz dargestellt. Es folgt eine kurze Schilderung der Entwicklung des Bankpersonalbestandes. Schliesslich wird die Geschichte der Beziehungen zwischen den Banken und ihren Angestellten von den Anfängen im frühen 20. Jahrhundert bis heute erörtert. Von besonderer Bedeutung sind dabei das Zustandekommen der "Vereinbarung" sowie der "Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung", da diese beiden Abschlüsse das kollektive Arbeitsrecht im schweizerischen Bankwesen bis heute prägen.

2. Zur Geschichte des schweizerischen Bankwesens

2.1. Anfänge

Die Wurzeln des Finanzplatzes Schweiz reichen zurück bis in das frühe 18. Jahrhundert, als in Genf bereits ein Dutzend Privatbankiers zu grosser internationaler Bedeutung gelangt war. Auch im Ausland waren damals schon zahlreiche Schweizer Bankiers tätig, insbesondere in Paris.¹⁾ Seit Ende des 18. Jahrhunderts steigt auch Basel zu internationaler Bedeutung als Finanzzentrum auf, während Zürich erst seit Gründung des Bundesstaates im Jahre 1848 allmählich in den Vordergrund rückt.²⁾ Im Zuge der Entfaltung des Frühkapitalismus in der 1. Hälfte des 19. Jahrhunderts, als die Schweiz die am stärksten industrialisierte Nation des Kontinentes war, stieg die Kreditnachfrage sprunghaft an. Daher kam es in der 1. Hälfte des 19. Jahrhunderts zur Gründung neuer Banktypen: Die ersten Sparkassen und Kantonalbanken - die erste war die Kantonalbank von Bern (1834) - entstanden. Im selben Jahr wurde mit der "Bank von Zürich" die erste reine Handelsbank ins Leben gerufen.³⁾

2.2. Entstehung der Grossbanken

Tiefgreifende Wandlungen im schweizerischen Bankensystem vollzogen sich aber erst in der 2. Hälfte des letzten Jahrhunderts. Da die bestehenden Banken nicht in der Lage waren, die gewaltigen Investitionen zu finanzieren, welche zum Bau des Eisenbahnnetzes sowie zur Erweiterung der Industriekapazitäten erforderlich waren, übernahm man begeistert die aus Frankreich stammende Idee einer auf völlig neuen Geschäftsprinzipien basierenden Bank, des "Crédit Mobilier".

1) Iklé 11ff.

2) Iklé 27ff. Noch 1837 ist im Zürcher Ragionenbuch erst eine einzige reine Bank verzeichnet - Iklé 26.

3) Vorher waren viele Firmen nicht nur als Kreditvermittler, sondern auch als Warengrosshändler und Spediteure tätig - Bankwesen 1981 18.

Gestützt auf die Lehren des utopischen Sozialisten Saint-Simon war dort 1852 die "Société Général du Crédit Mobilier" gegründet worden, die nicht nur als Kredit-, sondern auch als Finanzierungsinstitut der gesamten Wirtschaft funktionierte. Sie förderte Eisenbahnbau und Industrialisierung, indem sie selber Unternehmen gründete, deren Aktienkapital mittels Obligationenanleihen finanzierte und die entsprechenden Aktien solange im Portefeuille behielt, bis diese beim Anlegerpublikum plazierte werden konnten.¹⁾ Diese Idee beflügelte auch in der Schweiz die Gemüter: innert 11 Jahren wurden von Handels- und Industriekreisen sowie Bankiers 6 Banken gegründet, die nach diesem Prinzip funktionierten und dadurch zu Schrittmachern der Industrialisierung wurden. Davon seien diejenigen Bankgründungen hervorgehoben, die heute unter der Bezeichnung "Grossbanken" den Finanzplatz Schweiz beherrschen: die Schweizerische Kreditanstalt (1856), die Bank in Winterthur (1862), die 1912 mit der Toggenburger Bank zur Schweizerischen Bankgesellschaft fusionieren sollte, die Schweizerische Volksbank (1869) sowie der Basler Bankverein (1872), eine Konsortialvereinigung Basler Privatbankiers, die 1896/1897 mit anderen Instituten zum Schweizerischen Bankverein fusionierte. Schliesslich wird auch die damals schon bestehende Bank Leu aus historischen Gründen zu den Grossbanken gerechnet.²⁾ Der rasante Aufschwung führte ausserdem noch zur Gründung zahlloser anderer Banktypen, wie Hypothekar- und Darlehenskassen und Regionalbanken. Ebenfalls entstanden weitere Kantonalbanken, da auch die Kantone sich an der Wirtschaftsentwicklung beteiligen wollten.³⁾

2.3. Weiterentwicklung im 20. Jahrhundert

Nach der Gründung der Raiffeisenkassen, die um die Jahrhundertwende erfolgte, sowie der Errichtung der Schweizerischen Nationalbank, die 1907 den Geschäftsbetrieb aufnahm,

1) Jöhr 35f. Welche Ironie der Geschichte, dass man den utopischen Sozialisten Saint-Simon (1760-1825) deshalb als "geistigen Vater" der Grossbanken bezeichnen könnte! Im Rahmen der von ihm geplanten Sozialreform hatte er den Banken weitblickend eine zentrale Rolle zugeordnet.

2) Bankwesen 1981 14.

3) Bankwesen 1981 12.

hatte die schweizerische Bankenlandschaft das Aussehen erhalten, das sie in grossen Zügen bis in die Gegenwart auszeichnet. Die Geschäftsentwicklung verlief allerdings keineswegs ruhig, sondern war wegen zahllosen nationalen und internationalen Wirtschaftskrisen, aber auch infolge krimineller oder spekulativer Geschäftspraktiken von Hektik und Turbulenz gekennzeichnet. In der 1. Hälfte des 20. Jahrhunderts mussten insgesamt etwa 300 Banken Konkurs anmelden oder Anlehnung an finanziell gesunde Institute suchen.¹⁾

Nach dem 2. Weltkrieg setzte jedoch eine beispiellose Expansionsphase ein. Diese kam vor allem den Grossbanken zugute, welche ihre Stärken, nämlich schiere Grösse, höhere Finanzkraft, universelles Angebot, grössere Rationalisierungsmöglichkeiten, besseres Management, zentrale Versorgung der Filialen mit neuestem Know-how, gesamtschweizerische Präsenz voll ausspielen konnten.²⁾ Der dank Rationalisierung und Automatisierung ermöglichte Strukturwandel des schweizerischen Bankwesens besitzt folgende Charakteristika:³⁾

- zunehmende Auslandverflechtung
- zunehmende Bankenkonzentration
- Trend zur Universalbank (betreibt alle Banksparten)
- kontinuierliches Bilanzsummenwachstum, vor allem der Gross- und Auslandsbanken
- sinkende Bedeutung der öffentlichrechtlichen Bankinstitute
- explosionsartige Zunahme des Personals.

2.4. Personalbestand von 1880 bis heute

Im Jahre 1880 waren laut Eidgenössischer Volkszählung erst 3326 Personen im Bank- und Wechselgeschäft tätig. Bis 1930 stieg ihre Zahl langsam, aber kontinuierlich auf ca. 20'000 an.⁴⁾ In den sechziger Jahren weitete sich diese Aufwärtsentwicklung zum eigentlichen Beschäftigungsboom aus: zwischen 1960 und 1970 nahm die Zahl der Arbeitnehmer im Bankwesen von 28'000 auf 70'000 zu.

1) Püntener 55.

2) VKK, Heft 1/2 1979, Zürich, 144-145.

3) Handbuch des Geld-, Bank- und Börsenwesens, 3.A.Thun 1977, Stichwort "Schweizerisches Bankensystem".

4) Härter/ZBPV, 9.

Diese Expansion ist hauptsächlich auf den rasanten Ausbau des Filialnetzes der Grossbanken sowie die Gründung neuer Institute zurückzuführen.¹⁾ Damit versah das Bankwesen - wie der Dienstleistungssektor überhaupt - die Rolle eines "Auffangbeckens" für Arbeitnehmer, die damals in anderen Wirtschaftssektoren - insbesondere in der Industrie - infolge Rationalisierungen entlassen worden waren. Seit Mitte der siebziger Jahre hat sich das Wachstum des Personalbestandes jedoch erheblich verlangsamt, obwohl die Steigerungsrate immer noch über dem Durchschnitt im gesamten Dienstleistungssektor liegt.²⁾ Während 1982 immerhin noch ein Zuwachs von 3.5% auf insgesamt über 95'000 Personen verzeichnet werden konnte³⁾, erhöhte sich der Gesamtbestand per Ende 1983 nur noch um 1.6% auf 96'896 Beschäftigte. Besonders auffallend war dabei, dass die Zahl der bei den Grossbanken beschäftigten Arbeitnehmer erstmals seit Jahrzehnten abnahm, wenn auch nur um 0.6%.⁴⁾ Auch im Jahre 1984 nahm sich das Personalwachstum der fünf Grossbanken mit 0.9% bescheiden aus.⁵⁾ Es besteht deshalb Grund zur Annahme, dass die Banken das weiterwachsende Geschäftsvolumen künftig weitgehend über Produktivitätsfortschritte werden realisieren können.⁶⁾ Obwohl die stürmische Wachstumsphase jetzt endgültig der Vergangenheit angehören dürfte, hat sich das Bankwesen nunmehr zu einem bedeutenden Beschäftigungsfaktor entwickelt. So übersteigt die Beschäftigtenzahl im Bankwesen diejenige in anderen grösseren Branchen, wie z.B. der chemischen Industrie, dem Versicherungswesen oder der Textil- und Bekleidungsindustrie. Gesamthaft sind zur Zeit ca. 3% aller Arbeitnehmer im Bankwesen tätig.⁷⁾

1) Bankwesen 1982, 103.

2) Dem Dienstleistungssektor wird infolge der fortschreitenden Automation ein Stellenabbau prognostiziert. Allein im Büro-bereich sollen laut Recherchen des Schweizer Fernsehens 19'000 Arbeitsplätze durch den Einsatz moderner Mikroelektronik wegrationalisiert werden. Vgl. "Weltwoche" Nr. 26 vom 28.6.1984, 14.

3) Bankwesen 1982, 104.

4) Bankwesen 1983, 110.

5) Vgl. "Tages-Anzeiger" vom 8.5.1985, 7: "Ein Pfeiler des schweizerischen Arbeitsmarktes bröckelt ab".

6) In diesem Sinne auch Franz Galliker, VR-Präsident des SBV - vgl. SBPZ Nr. 7 vom 15.4.1985.

7) Bankwesen 1983, 109.

3. Geschichte der Arbeitgeber-/Arbeitnehmerbeziehungen

3.1. 19. Jahrhundert

Im Gegensatz zur Arbeiterschaft waren die Angestellten im 19. Jahrhundert infolge ihres bürgerlich-mittelständischen Selbstverständnisses noch keineswegs zur kollektiven Vertretung ihrer Arbeitnehmer-Interessen bereit. Zwar existierte schon seit 1861 in Zürich der "Verein junger Kaufleute", der sich mit anderen Ortsvereinen zusammenschloss und sich seit 1882 zum "Schweizerischen Kaufmännischen Verein" entwickelte. Diese Organisation verfolgte jedoch ausschliesslich Geselligkeits- und Bildungszwecke.¹⁾ Das galt erst recht für das zahlenmässig damals noch ziemlich unbedeutende Bankpersonal, das sich durch individuelles Karrieredenken, Glaube an den Aufstieg durch Weiterbildung und scharfe Abgrenzung nach "unten" auszeichnete, was Solidarität und kollektive Interessenvertretung weitgehend verunmöglichte.²⁾ Die "Bankbeamten" bildeten einen hochqualifizierten und geschlossenen Berufsstand, der sich zum gehobenen Mittelstand zählte und dem "Prinzipal" sowie den Kunden näherstand als den sich damals gerade formierenden Arbeiterklassen. Aber auch über kaufmännische Angestellte in anderen Branchen fühlten sich die Bankbeamten damals weit erhaben: "Dass die Krone der Angestelltenschöpfung der Bankbeamte sei, ist zumindest bei den Bankbeamten ein weitverbreiteter Glaubenssatz. Er hat sich aus den Urzeiten der Branche fortgeerbt, ist ersichtlich an die intime Beschäftigung mit dem Geld geknüpft, und erhält eine Art von äusserer Bestätigung durch die fürstlichen Bankpaläste im Renaissance-Stil".³⁾ Zudem wäre eine kollektive Vertretung ihrer Arbeitnehmer-Interessen damals bei den Arbeitgebern bestimmt auf taube Ohren gestossen, wie die spätere Entwicklung zeigen sollte. Denn es waren gerade die Banken, die durch ihre unerbittliche Haltung gegenüber den ersten zaghaften Forderungen

1) Winkler 29.

2) König 29.

3) Kracauer 109.

ihrer Angestellten zur Polarisierung beitrugen, die in Zürich 1918 zum Streik führen sollte.¹⁾ Es ist daher nur allzu verständlich, dass das Arbeitsverhältnis im 19. Jahrhundert ausschliesslich auf einer mündlichen Individualabrede beruhte. Die Arbeitszeit betrug, einschliesslich des Samstagnachmittags, 54 bis 60 Stunden, die Gewährung von Ferien und Gehaltserhöhungen lag im Belieben des jeweiligen Arbeitgebers, und die Personalfürsorge war, wenn überhaupt vorhanden, äusserst dürftig.²⁾

3.2. Erste Zusammenschlüsse der "Bankbeamten"

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts führten wirtschaftliche und technische Umwälzungen zur Aenderung dieses Rollenbildes und zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen. Damit wurden die Voraussetzungen für die Solidarisierung des Bankpersonals geschaffen:

- 1) Die Zusammenfassung der Angestellten in Grossbetrieben, welche von den neu gegründeten Grossbanken praktiziert wurde, führte auch im Bankwesen zur Anonymisierung der Arbeitsbedingungen. Klagen über Spezialisierung, fehlende Aufstiegschancen und nachlassende Arbeitsfreude stammten häufig von Arbeitnehmern in Grossbetrieben.³⁾ Eine Spitzenstellung nahm Zürich ein, wo 1920 ein Fünftel sämtlicher Bankangestellten tätig war. Von ihnen arbeiteten damals schon mehr als 80 Prozent in Betrieben mit über 100 Arbeitnehmern.⁴⁾ Vor diesem Hintergrund wird die Pionierrolle Zürichs im Kampf des Bankpersonals um bessere Arbeitsbedingungen verständlich.
- 2) Eng verknüpft mit der Entstehung der Grossbanken waren erste Formen der Mechanisierung und Arbeitsteilung, die zur Entqualifizierung und strukturellen Aenderung des Personalbestandes führten. Das Grossbüro entstand, in dem von teilweise unqualifiziertem, meist weiblichem Personal gewissermassen "im Akkord" gearbeitet werden musste.

1) König 96f.

2) Geschäftsbericht SBPV 1956, 2.

3) König 33.

4) Ebd.

Augenfälligstes Beispiel dieser technischen Umwälzungen war die Wegrationalisierung des Schreibers an seinem Stehpult. Er wurde nach der Erfindung der Schreibmaschine im Jahre 1873 allmählich durch das "Tippfräulein" ersetzt.

- 3) Den entscheidenden Anstoss zur Solidarisierung der Bankangestellten gab jedoch der massive Lohnzerfall infolge der galoppierenden Inflation während des ersten Weltkrieges, welche zur "Proletarisierung" sämtlicher Angestelltenkategorien führte. Als Reaktion darauf verwandelten sich die ehemaligen Geselligkeitsvereine der "white collar workers" allmählich in branchenmässig gegliederte Kampforganisationen mit Gewerkschaftscharakter. Auch das Bankpersonal erwachte jetzt, um "vor der Armenpflege bewahrt zu werden".¹⁾ Denn das Bankpersonal erlitt zwischen 1914 und 1917 mit 30% - 40% die stärkste Reallohneinbusse aller Arbeitnehmer, da sich die Banken nicht zur Gewährung irgendeiner Teuerungszulage bereitfanden.²⁾ Die ersten Zusammenschlüsse wurden noch auf betrieblicher Ebene vollzogen: der erste sog. "Hausverband" wurde im November 1916 von den Angestellten der Zürcher Kantonalbank gegründet. Bald erwies sich jedoch die Gründung einer Überbetrieblichen Koalition als unumgänglich. Daher entstand im August 1917 als erster Berufsverband für das gesamte Bankpersonal die "Vereinigung der Bankangestellten im Kaufmännischen Verein Zürich".³⁾ Bald kam es jedoch zu Schwierigkeiten mit dem Mutterverband, der sich u.a. weigerte, mittels einer Statutenänderung die Aufnahme von Frauen zu ermöglichen.⁴⁾ Daher wurde am 15. Oktober 1917 der unabhängige "Bankpersonalverband Zürich" (BPVZ) gegründet.⁵⁾ Allerdings gab es nach wie vor Bankangestellte im SKV, was zu einer gewissen Rivalität führte. Da der SKV von jetzt ab aber nur noch die Rolle eines "Juniorpartners" auf Arbeitnehmer-Seite spielen sollte, wird hier auf seine weitere Entwicklung nicht näher eingegangen.

1) Härter/SBPV 52.

2) Ebd.

3) Härter, a.a.O. 53.

4) Härter/ZBPV 15.

5) Ebd.

Mit dem BPVZ hatte sich erstmals eine Bankangestellten-Organisation auf Gewerkschaftsbasis konstituiert, die auch den Streik als Mittel im Arbeitskampf grundsätzlich nicht ausschloss. Seine Gründung bildete die Initialzündung für die Entstehung ähnlicher Personalverbände in Basel, St. Gallen, Bern, Genf und La-Chaux-de-Fonds.¹⁾ Danach drängte sich auch die Bildung eines gesamtschweizerischen Dachverbandes auf. Nachdem ein erster Anlauf scheiterte, weil der BPVZ eine gewisse Vormachtstellung beanspruchte, wurde schliesslich im April 1918 in Bern der "Schweizerische Bankpersonalverband" (SBPV) gegründet, der Ende 1919 bereits 4'800 Mitglieder zählte. Nun entstanden auch in Freiburg, der Innerschweiz, Solothurn und im Tessin weitere Bankpersonalverbände, die sich dem SBPV als Lokalsektionen anschlossen.

3.3. Streik des Bankpersonalverbandes Zürich²⁾

Obwohl an der Gründungsversammlung vertreten, trat die grösste Bankangestelltenorganisation des Landes, der BPVZ, dem SBPV nicht bei. Der Grund dafür waren ideologische Differenzen: während der SBPV einen gemässigten Kurs steuerte, propagierte der BPVZ einen radikalen Gewerkschaftskurs. Es kam deshalb bald nach Gründung des SBPV auf dem Platz Zürich zu heftigen Differenzen mit dem BPVZ, die in der Gründung des "Vereins neutraler Bankbeamter und Angestellter der Stadt Zürich" gipfelten, der sich dem SBPV anschloss.³⁾ Der Präsident des BPVZ warf diesem neuen Konkurrenzverband vor, eine sog. "gelbe Gewerkschaft" zu sein: "Wir haben inskünftig nicht nur die Bankgewaltigen als Gegner, sondern haben auch noch gegen ein Konglomerat von Kriecherkreaturen und Politikantenseelen anzukämpfen".⁴⁾ Da eine Gehalts-enquete des BPVZ im Sommer 1918 ergeben hatte, dass mancher ausgebildete Bankfachmann nicht mehr verdiente als eine Putzfrau, nämlich Fr. 225.-- im Monat, forderte der BPVZ vom lokalen Arbeitgeber-Verband, dem "Verein Zürcher Kreditinstitute" ultimativ einen Mindestlohn von Fr. 225.-- im Monat, volle Gehalts-

1) Gasser 93.

2) Ausführlich König 132ff.

3) Weidmann 54.

4) Zitiert bei Weidmann, ebd.

zahlung während des Militärdienstes sowie eine dreissig-prozentige Gehaltserhöhung ab 1. Oktober 1918.¹⁾ Als sich der VZK kategorisch weigerte, mit dem BPVZ auch nur zu verhandeln, und der SBPV gleichzeitig mit gemässigten Forderungen an die Arbeitgeber gelangte²⁾, spitzte sich die Lage zu. Der BPVZ verlangte nunmehr die generelle Einführung des damals sehr fortschrittlichen Besoldungsregulativs für die Angestellten der Zürcher Kantonalbank, das u.a. beträchtliche Gehaltserhöhungen sowie die Einreihung des Personals in Gehaltsklassen vorschrieb³⁾, wie dies beim Zürcher Staatsinstitut bereits seit 1908 üblich war⁴⁾. Als der VZK diese Forderung mit der Begründung ablehnte, eine solche Einreihung biete grosse Schwierigkeiten und vermöge insbesondere das besser geschulte Personal nicht zu befriedigen⁵⁾, beschloss der BPVZ am 29. September 1918, am nächsten Tag bis zur Erfüllung seiner Postulate in den Streik zu treten.⁶⁾ Der Streik wurde zur Ueberraschung der Arbeitgeber weitgehend befolgt, haben am 30. September 1918 doch nur etwa 50 Angestellte ihre Arbeit angetreten.⁷⁾ Als die Arbeiter-Union, die sich mit dem BPVZ solidarisiert hatte und weitgehend für die technische Durchführung - z.B. mit Streikposten - des Streiks verantwortlich zeichnete⁸⁾, mit dem Generalstreik drohte, gaben die Banken nach, zumal dem Streik von seiten der Oeffentlichkeit grosse Sympathie entgegengebracht wurde.⁹⁾ Somit endete der erste und - bis heute - gleichzeitig letzte Streik des Bankpersonals in Zürich mit einem vollständigen Sieg des BPVZ, der für die ganze Schweiz Signalwirkung hatte. Laut Beschluss des Regierungsrates des Kantons Zürich - der sich als Vermittler eingeschaltet hatte - vom 1. Oktober 1918, akzeptierte der VZK - mit Ausnahme der Schweizerischen Nationalbank - die Einführung der "Verordnung

1) Härter/SBPV 55.

2) Symptomatisch für die damalige Haltung des SBPV!

3) Härter/ZBPV 33.

4) Wetter 78. Ein Besoldungsreglement existierte dort sogar bereits seit 1898!

5) Siehe dazu das Pamphlet des VZK: "Zum Streik...", 2.

6) Einzelheiten bei Härter/ZBPV 23ff.

7) A.a.O. 25.

8) A.a.O. 27.

9) König 131.

betreffend Besoldung, Urlaub, Militärdienst, Krankheit und Stellvertretung der Beamten und Angestellten der Zürcher Kantonalbank".¹⁾ Diese Verordnung - die vom Bankrat der ZKB am 11. Oktober 1918 rückwirkend auf 1. Januar 1918 auch für die ZKB selbst eingeführt wurde - enthielt eine Lohnskala mit erheblich besseren Ansätzen als bis dahin üblich. Sie sah auch, gute Leistungen vorausgesetzt, jährliche Salärerhöhungen vor, wobei mit Beginn des 13. Dienstjahres das Maximum der betreffenden Besoldungsklasse erreicht war. Je nach Alter und Besoldungsklasse standen dem Personal 2 - 4 Wochen Ferien zu. Fortschrittlich geregelt wurden ausserdem der Besoldungsnachgenuss für die Hinterbliebenen im Todesfall sowie die Stellvertretung bei Militärdienstleistungen, die damals noch häufig vom Wehrmann selbst bezahlt werden musste.²⁾ Der Regierungsrat schlug die Modalitäten zur Einreihung des Personals in Gehaltsklassen vor und stellte ferner fest, dass der VZK den BPVZ indirekt als Arbeitnehmer-Verband anerkannt habe. Somit war auf Betreiben des BPVZ - wenn auch nur dank regierungsrätlicher Zwangsschlichtung - erstmals ein Kollektivvertrag zustande gekommen, der insbesondere für die am niedrigsten entlöhnten Angestellten bedeutende Gehaltserhöhungen mit sich brachte und eine grosszügige Ferienregelung enthielt. Zudem hatte sich der BPVZ als erste Bankangestellten-Koalition die Anerkennung als Arbeitnehmer-Verband erkämpft. Dieser Durchbruch hatte landesweite Folgen: so kamen auch in Basel und Bern lokale Kollektivverträge über Teuerungszulagen und Mindestgehälter zustande, nachdem sich die dortigen Banken angesichts des Druckes der Arbeitnehmer ebenfalls zu lokalen Arbeitgeber-Verbänden zusammenschlossen hatten.³⁾ Signalwirkung hatte der Streik in Zürich aber auch auf andere Angestelltenkategorien: so konnte im Dezember 1918 zwischen dem Schweizerischen Kaufmännischen Verein sowie verschiedenen Arbeitgeber-Organisationen erstmals ein

1) Amtsblatt des Kantons Zürich 1918, 1669ff.

2) Forster, 116-117.

3) Weidmann 78ff.

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die technischen und kaufmännischen Angestellten, die sog. "Berner Uebereinkunft", abgeschlossen werden. Dieser GAV konnte aber im gesamtschweizerischen Bankwesen schon deshalb keinerlei Wirkung entfalten, weil die anwesenden Vertreter der Schweizerischen Bankiervereinigung und danach auch diejenigen des SBPV ihre Unterschrift verweigerten.¹⁾ In Zürich konnte sich der BPVZ aber nicht lange in seinem Erfolg sonnen. Denn schon bald kam es mit den Banken zu Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung des von ihnen - zähneknirschend- angenommenen Regulativs. Als der BPVZ den Arbeitgebern daraufhin ein neues Regulativ unterbreitete, das dieselben Be-
soldungsansätze wie das städtische Personal sowie die Mitbestimmung des Verbandes bei Einstellungen, Beförderungen und Kündigungen vorsah²⁾, weigerte sich der VZK, mit dem militanten Präsidenten des BPVZ, der eine der treibenden Kräfte des Streiks gewesen war, überhaupt noch zu verhandeln. Diese Taktik wurde den Arbeitgebern durch die Tatsache erleichtert, dass der BPVZ immer weiter nach links abdriftete³⁾, was viele Mitglieder, die mit dem nunmehr Erreichten zufrieden waren, zur Abwanderung zum lokalen Konkurrenzverband des SBPV, dem "Verein neutraler Bankbeamter" veranlasste.⁴⁾ Der BPVZ verlor nun ständig an Einfluss und sank nach der Demission seines radikalen Präsidenten im Jahre 1920 zur Bedeutungslosigkeit herab.

Nachdem sich die beiden ehemaligen Konkurrenzverbände im Jahre 1923 zum "Zürcher Bankpersonalverband" zusammengeschlossen hatten und dieser sofort in den SBPV aufgenommen worden war⁵⁾, war der SBPV zum alleinigen Verhandlungs- und Gesprächspartner der Banken geworden, obwohl er nicht für sich in Anspruch nehmen konnte, zur Anerkennung des Bankpersonals als GAV-Partner massgeblich beigetragen zu haben. Mit dem Abschluss der "kämpferischen Phase" der Bankangestelltenbewegung ging, wie die weitere Entwicklung zeigen sollte, die Führungsrolle bei der Wei-

1) Schmid-Ruedin/Horand: Die Berner Uebereinkunft, Zürich 1918, 20f.

2) Weidmann 66f.

3) Symbolisch dafür der Beitritt des BPVZ zum Schweizerischen Gewerkschaftsbund im Dezember 1919 - ein Unikum in der Geschichte der schweizerischen Bankangestelltenbewegung!

4) Härter/SBPV 58.

5) Härter/ZBPV 43.

terentwicklung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nunmehr an die Arbeitgeber über. Deshalb ist jetzt auf deren Organisation einzugehen.

3.4. Dezentrale Organisation der Arbeitgeber

Im Herbst 1919 arbeitete der SBPV ein Besoldungsregulativ aus, das mit Ausnahme von Zürich - wo ja noch die erstreikte Besoldungsordnung vom 1. Oktober 1918 galt - in der ganzen Schweiz angewendet werden sollte. Dieser sog. "Berner Entwurf" wurde sowohl dem jungen Dachverband der Schweizer Banken, der Schweizerischen Bankiervereinigung, welche sich auch als Arbeitgeber-Verband geradezu aufdrängte¹⁾, als auch den einzelnen Grossbanken zur Vernehmlassung unterbreitet²⁾. Die Banken sahen sich jetzt mit der Frage konfrontiert, mit welcher Organisationsstruktur sie dem Bankpersonal gegenüberzutreten sollten. Nach eingehenden Diskussionen traf man eine Entscheidung, die bis heute von Bedeutung ist: die Bankiervereinigung verzichtete auf ihre Konstituierung als Arbeitgeber-Zentrale und entschied sich stattdessen für eine dezentrale Vertretung der Arbeitgeber-Interessen. In ihrer Sitzung vom 13. November 1919 gab die Schweizerische Bankiervereinigung den Banken folgende, grosso modo immer noch praktizierte Grundsätze für ihre Arbeitgeber-Politik mit auf den Weg:³⁾

- "1) Die Forderungen des Bankpersonals sind durch die Platzverbände zu behandeln. Ueberall dort, wo dies noch nicht geschehen ist, sind entsprechende Verbände zu gründen.
- 2) Bei der Regelung der Gehälter ist, soweit es das Personal der Filialen von Grossbanken betrifft, nicht von den an deren Hauptsitz geltenden Ansätzen, sondern von denen am betreffenden Bankplatz auszugehen.
- 3) Gemeinsam zu lösende Angelegenheiten sind durch Einigung der Platzvereinigungen unter sich zu entscheiden.
- 4) Die Bankiervereinigung ist über Bewegungen des Personals und mit diesem abgeschlossene Vereinbarungen zu informieren."

1) Dieser Spitzenverband der Schweizerischen Kreditwirtschaft war 1912 gegründet worden.

2) Weidmann 82.

3) von Moos 108f.

Diese folgenschwere Entscheidung wurde einerseits mit der mangelhaften Organisation des Bankpersonals in der Westschweiz begründet.¹⁾ Andererseits wurde erklärt, dass eine dezentrale Organisation der Arbeitgeber im Hinblick auf die verschiedenartigen Verhältnisse auf den einzelnen Plätzen erwünscht sei.²⁾

3.5. Die "Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung" von 1920

An die Spitze der von nun an lokal operierenden Arbeitgeber-Verbände setzte sich jetzt der Verband Zürcherischer Kreditinstitute (VZK). Er lud die Bankenverbände von Basel, Bern, Luzern, Lausanne, Neuenburg und St. Gallen um die Jahreswende 1919 zu gemeinsamen Konferenzen ein, in denen ein Gegenentwurf zum "Berner Entwurf" des SBPV ausgearbeitet wurde. Das Ergebnis der Arbeitgeber-Beratungen, die sog. "ED & BO" für das Bankpersonal vom 16. Februar 1920, wurde nach einigen Gesprächen zwischen beiden Seiten im März 1920 vom SBPV angenommen.³⁾ Die ED & BO enthielt Gehaltsklassen mit Minima und - wie bei den Beamten üblich - Maxima und schrieb regelmässige Lohnerhöhungen vor, da die Spanne zwischen Minima und Maxima in zehn Jahren durchlaufen wurde. Sie enthielt ferner Vorschriften über die Dienstpflichten (u.a. Spekulationsverbot, Verschwiegenheitspflicht), die wöchentliche Arbeitszeit - 45 Stunden -, Ueberstundenentschädigung und Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.⁴⁾ In zweierlei Hinsicht stellte sie gegenüber dem in Zürich erstreikten Regulativ einen Rückschritt dar:

- 1) Die Festsetzung von Besoldungsansätzen, Lohnerhöhungen und Teuerungszulagen erfolgte nicht zentral, sondern wurde den einzelnen Platzverbänden der Banken und Lokalsektionen des SBPV zur freien Regelung überlassen, so dass das jeweilige Verhandlungsergebnis von den Machtverhältnissen auf dem betreffenden Finanzplatz abhängig war.⁵⁾

1) Weidmann 82, FN 62.

Uebrigens haben sich dort die Arbeitgeber - bis heute - auch nur sehr rudimentär organisiert!

2) von Moos, a.a.O.

3) Weidmann 71.

4) Härter/SBPV 59.

5) Gasser 100.

An verschiedenen Orten wurden daher Ausführungs- und Ergänzungsbestimmungen zur ED & BO vereinbart, so in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Luzern und im Tessin.¹⁾ Besondere Verhältnisse gab es in Genf, wo von 1920 bis 1929 ein Normalarbeitsvertrag (NAV) in Kraft war²⁾ sowie in La-Chaux-de-Fonds, wo ein radikalgewerkschaftlich orientierter Bankpersonalverband aktiv war.³⁾

- 2) Beide Verhandlungsdelegationen hielten fest, dass die ED & BO "nicht verbindlich" sei, d.h. also kein unabdingbarer GAV im Sinne von aOR 322 sei. Beide Seiten verpflichteten sich jedoch, "in ihrem Kreise für ihre Annahme einzustehen"⁴⁾, eine Formulierung, die sich in abgewandelter Form auch im Ingress der jetzigen "Vereinbarungen" erhalten hat und offenbar immer noch Verwirrung stiftet. Die Tragweite dieser Vereinbarung scheint denn auch nicht ganz klar gewesen zu sein: zwar behauptete der Verhandlungsführer der Banken, Jöhr, in der Sondernummer der SBPZ vom 13. April 1938, dass die ED & BO nie den Rechtscharakter eines GAV aufgewiesen habe⁵⁾; aber sie wurde vom SBPV nachträglich als "GAV" bezeichnet.⁶⁾

Immerhin war mit der ED & BO samt lokalen Zusatzvereinbarungen erstmals ein landesweiter Kollektivvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen im Bankwesen zustande gekommen, der trotz gelegentlichen Rückschlägen bis heute als Basisinstrument der Verständigung erhalten geblieben ist, wie folgende chronologische Zusammenfassung zeigen wird.⁷⁾

3.6. Ihre weitere Entwicklung 1922 bis 1946

Auf Ende 1922 wurden die örtlichen Zusatzvereinbarungen zur ED & BO, die verbindliche Gehaltsminima und -maxima vorsahen, von den Platzverbänden gekündigt. In Kraft blieb nur die ED & BO, deren Anwendung den angeschlossenen Banken bloss empfohlen

1) Weidmann 86.

2) NAV vom 20. Juli 1920, vgl. Steiner 110.

3) Ausführlich Weidmann 94ff.

4) Weidmann 85.

5) Zitiert bei Härter/SBPV 65.

6) SBPZ vom 31.10.1946. Zur Rechtsnatur der geltenden "Vereinbarung", hinten S. 70ff.

7) Einzelheiten bei Härter/SBPV 62ff.

wurde, so dass ein genereller Lohnabbau nunmehr möglich wurde. Trotzdem funktionierte die ED & BO zunächst noch zufriedenstellend, wurden doch insbesondere die darin vorgesehenen jährlichen Gehaltsaufbesserungen gewährt. Die Weltwirtschaftskrise stellte das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jedoch auf eine harte Probe: sowohl 1932 als 1935 musste der SBPV einem generellen Lohnabbau zustimmen, wobei sich die Arbeitgeber eine noch weitergehende Anpassung der Löhne an die wirtschaftlichen Verhältnisse vorbehielten.¹⁾

Im Jahre 1937 unterbreitete der SBPV den Banken den Entwurf zu einem veritablen GAV, der jedoch glatt abgelehnt wurde und auch seitens vieler Bank-Arbeitnehmer als "starre und bürokratische Regelung der Arbeitsbedingungen" auf Widerstand gestossen sein soll.²⁾

In den darauffolgenden Jahren gab es jedoch wieder Fortschritte im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, was zweifellos auch mit dem Siegeszug des GAV-Gedankens in der Schweiz vor und während des 2. Weltkrieges zusammenhing. Nachdem die Arbeitgeber - mit Ausnahme gewisser Gewerbekreise - sich bis spät in die dreissiger Jahre hinein dem Abschluss von GAV widersetzt hatten, gaben sie - sowie auch die Gewerkschaften - im Zeichen von Wirtschaftskrise sowie äusserer Bedrohung des Landes ihren Konfrontationskurs auf. Den Auftakt zu diesem kollektiven Verständigungswillen bildete das berühmte Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie im Jahre 1937.³⁾ Dementsprechend stieg die Zahl der abgeschlossenen GAV kontinuierlich von 303 (1929) über 632 (1944) bis zum absoluten Höchststand von 1667 im Jahre 1960.⁴⁾

Nach zähen Verhandlungen gaben die Banken schrittweise die Auffassung preis, wonach die ED & BO nur eine Empfehlung sei, und dehnten ihren örtlichen Geltungsbereich aus:⁵⁾

1) Härter/SBPV 64.

2) A.a.O. 65.

3) Hug/Koalitionsfreiheit 179f.

4) "Volkswirtschaft" 1944, 268 bzw. "Volkswirtschaft" 1961, 193.

5) Geschäftsbericht SBPV 1952, 4.

- Zunächst wurde der Ingress der ED & BO 1939 insofern abgeändert, als die unterzeichneten Bankenverbände ihren Mitgliedern die Anwendung der ED & BO nicht mehr nur "empfohlen", sondern sich verpflichteten, "die Banken zu veranlassen bzw. ihnen zu empfehlen, an der ED & BO festzuhalten".
- Im Jahre 1943 wurde diese gewundene Kautele vereinfacht und der Zwischensatz "bzw. ihnen zu empfehlen" ersatzlos gestrichen.
- 1944 erklärten die Bankenverbände, dass die ED & BO nunmehr auch in allen Zweiganstalten "unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse" angewendet werde, was faktisch einer beträchtlichen Ausdehnung des örtlichen Geltungsbereiches der ED & BO gleichkam, verfügten doch insbesondere die Grossbanken auch damals schon über ein dichtes, landesweites Filialnetz.

3.7. Die erste "Vereinbarung" von 1946

Von überragender Bedeutung für die weiteren Beziehungen erwiesen sich die Verhandlungen im Herbst 1946: damals wurden die ED & BO sowie die bisher periodisch abgeschlossenen Abmachungen über Teuerungszulagen erstmals zu einem als "Vereinbarung" (VB) bezeichneten Vertragswerk zusammengefasst.¹⁾ Auch wenn über dessen Rechtsnatur bis heute Verwirrung besteht²⁾, war damit erstmals ein "Vertrag zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern"³⁾ zustande gekommen. Ausserdem verpflichteten sich die Banken, die ED & BO, die nunmehr als sog. "Manteltarif" den wichtigsten Bestandteil der VB bildete, jedem Bankangestellten auszuhändigen (sog. Aussenseiterklausel)⁴⁾, und diese damit zum integrierenden Bestandteil jedes EAV zu erheben.

Schliesslich wurde die bereits früher beschlossene Ausdehnung des örtlichen Geltungsbereichs der ED & BO auf die Filialen durch die Einführung von drei Ortszonen und drei Gehaltsskalen untermauert.⁵⁾

1) Vgl. auch SBPZ Nr. 20 vom 31.10.1946.

2) Dazu hinten S. 70ff.

3) Formulierung gemäss SBPZ Nr. 20 vom 31.10.1946.

4) Vgl. zum "Aussenseiterproblem" im Bankwesen, hinten S.92ff.

5) Geschäftsbericht SBPV 1952, 4.

3.8. Markante Vertragsabschlüsse von 1948 bis heute

- Im Jahre 1948 konnte ein Scheitern der Verhandlungen nur mit knapper Not verhindert werden. Die Vereinbarung für 1949 wurde aber offenbar auch deshalb unterschrieben, weil der SKV - entgegen allen Gepflogenheiten¹⁾ - vorgeprellt war und bereits unterschrieben hatte²⁾.
- 1958 wurden die aufgelaufenen Teuerungszulagen sowie eine 4%-ige Produktivitätszulage erstmals in ein 13. Monatsgehalt umgewandelt.
- 1961 wurde als zusätzliches Bindeglied zwischen den Vertragsparteien die Einsetzung einer Paritätischen Kommission beschlossen. Sie sollte von nun an Auslegungsprobleme der ED & BO klären und der Erörterung gewisser technischer Probleme dienen.³⁾
- In der Vereinbarung für 1964-1965 wurde die Fünftagewoche eingeführt. Zudem wurde die bisherige, bloss drei Kategorien umfassende Gehaltsskala durch eine solche mit zehn Klassen ersetzt, die nun sowohl Männer als auch Frauen umfasste und die im Zuge der technischen Entwicklung entstandenen neuen Berufe (z.B. Locherinnen) mitberücksichtigte.
- Im Herbst 1965 scheiterten die Verhandlungen erstmals, da keine Einigung über die Ausrichtung individueller Auslagen durch die Banken erzielt werden konnte.⁴⁾ Der vertragslose Zustand, während welchem die ED & BO von den Banken übrigens weiterhin angewendet wurde, dauerte allerdings nur ein Jahr.
- Im Jahre 1966 wurde eine neue Vereinbarung unterzeichnet. Darin wurden dem SBPV ein formelles Kontrollrecht bezüglich der Ausrichtung der vereinbarten sog. "individuellen Gehaltszulagen" durch die einzelnen Bankinstitute sowie ein Interventionsrecht zugunsten seiner Mitglieder eingeräumt.⁵⁾

1) Zur Rolle des SKV bei den Verhandlungen vgl. hinten S. 39.

2) Geschäftsbericht SBPV 1948, 23.

3) Geschäftsbericht SBPV 1962, 8. Dazu hinten S. 37f.

4) Geschäftsbericht SBPV 1966.

5) Geschäftsbericht SBPV 1966, 8.

Bei diesen individuellen Lohnerhöhungen gemäss Vereinbarung handelt es sich um ein Kuriosum im schweizerischen kollektiven Arbeitsrecht. Zur rechtlichen Würdigung vgl. hinten S.117ff.

- 1974 wurden die Gleitende Arbeitszeit eingeführt sowie "Richtlinien für die Förderung der Mitwirkung des Bankpersonals" verabschiedet.¹⁾
- 1976 wurden verschiedene ED & BO-Bestimmungen revidiert (u.a. betreffend Kinderzulagen sowie Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall).²⁾
- Für das Jahr 1983 wurden u.a. die notwendigen Anpassungen für die Gleichstellung von Mann und Frau in der ED & BO vereinbart. Zudem wurde erstmals die Einbeziehung des Personals im Rahmen der Mitwirkungsrichtlinien bei der Einführung Neuer Technologien in der Vereinbarung verankert.³⁾
- Im Herbst 1983 scheiterten die Verhandlungen am ständigen "Zankapfel", nämlich den zu gewährenden Teuerungszulagen. Zum zweiten Mal nach dem Krieg kam keine Vereinbarung zustande.⁴⁾
- Auch diesmal dauerte der vertragslose Zustand jedoch nur ein Jahr. Bereits am 10. September 1984 wurde wieder eine neue Vereinbarung abgeschlossen. Darin wurden u.a. eine Teuerungszulage von 3%, die Reduktion der Arbeitszeit auf 42,5 Stunden sowie generelle Lohnerhöhungen vereinbart.⁵⁾
- Zudem konnte jetzt die revidierte ED & BO vom 1. Januar 1984 in Kraft gesetzt werden. Sie enthält u.a. eine den heutigen wirtschaftlichen Realitäten angepasste Gehaltsskala.⁶⁾

1) Vgl. hinten S. 152ff.

2) VB vom 10. Oktober 1976, Ziff. V bzw. VI.

3) VB vom 23. September 1982, Ziff. IV bzw. VI.

4) Näheres hinten S. 66f.

5) Vgl. Anhang I.

6) SBPV/Geschäftsbericht 1984, 4. Vgl. Anhang II.

II. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN ZUM ANGESTELLTENBEGRIFF UND ZUR ORGANISATION DER ANGESTELLTEN IN DER SCHWEIZ

1. Einleitung

Das kollektive Arbeitsrecht im Bankwesen ist nur verständlich vor dem Hintergrund der besonderen Situation, in der sich die Angestelltenverbände in der Schweiz nach wie vor befinden. Daher werden die gesellschaftliche Stellung, Mentalität und Organisation der Angestellten in der Schweiz und ihr Verhältnis zu den Gewerkschaften kurz vorgestellt. Schliesslich wird kurz auf einige besondere Merkmale des SBPV hingewiesen.

2. Von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft

Seit geraumer Zeit vollzieht sich in sämtlichen westlichen Industriestaaten ein tiefgreifender Wandel in der Beschäftigungsstruktur. Während die Produktivität im Industriesektor infolge des technischen Fortschritts ständig zunimmt, erreicht die Nachfrage nach dauerhaften Konsumgütern gleichzeitig eine gewisse Sättigungsgrenze, was sich in einem Abbau von Arbeitsplätzen in der Industrie niederschlägt. Gleichzeitig nimmt jedoch die Nachfrage nach Dienstleistungen jeder Art zu. Da diese Nachfrage - zumindest bis anhin - nicht gleichermassen wie in der Industrie durch Produktivitätssteigerungen aufgefangen werden kann, müssen zusätzliche Arbeitskräfte eingestellt werden. Daher verschiebt sich der Schwerpunkt der Beschäftigung zusehends in Richtung des sog. Dienstleistungssektors.¹⁾ So stieg der Anteil der Beschäftigten im tertiären Sektor in der Schweiz allein zwischen 1970 und 1980 von 46% auf 53%, während auf Industrie und Handwerk ("sekundärer Sektor") nur noch 39% (1970: 46%) der Arbeitnehmer entfielen.²⁾ Zu den Zweigen mit dem stärksten Wachstum gehörte neben den Bereichen "Wohlfahrts- pflege/ Soziale Hilfswerke" (+75%) und "Gesundheitswesen" (+49%) auch der "Finanzplatz Schweiz" (Banken/ Versicherungen) mit einem Plus von 42%.³⁾ Damit wird auch die Schweiz immer mehr zur "Angestelltengesellschaft", die von der Mentalität und gesellschaftlichen Orientierung des Angestellten geprägt wird.

1) Nono 6-7.

2) Ergebnisse der letzten Volkszählung 1980, vgl. "Tages-Anzeiger" vom 17.7.1984, 5.

3) SBPZ Nr. 1 vom 15.1.1985.

Allerdings ist angesichts der jetzigen Stagnation der Beschäftigung im Bank- und Versicherungswesen zumindest fraglich geworden, ob der Dienstleistungssektor weiterhin als wichtigster Stützpfeiler des Arbeitsmarktes fungieren wird - vgl. "Tages-Anzeiger" vom 8.5.1985, 7.

3. Zur Definition des "Angestellten"

3.1. Standortbestimmung durch die Wissenschaft

Auch wenn der Begriff des "Angestellten" in der Alltagssprache und den Sozialwissenschaften einen festen Platz einnimmt, konnte für diese Arbeitnehmer-Kategorie niemals eine einwandfreie soziologische, betriebswirtschaftlich-funktionale oder arbeitsrechtliche Definition entwickelt werden¹⁾, obwohl es nie an Versuchen fehlte, den Angestellten einen eigenen Platz innerhalb der Gesellschaft zuzuweisen:²⁾

- 1) MARX betrachtete den Angestellten als "besseren Lohnarbeiter", der durch sein "kleinbürgerliches Bewusstsein" daran gehindert werde, seine objektive Klassenlage zu erkennen, welche mit derjenigen der Arbeiter identisch sei.
- 2) GUSTAV von SCHMOLLER bezeichnete die Angestelltenschaft als "neuen Mittelstand", der an die Stelle des von der Industrialisierung überrollten alten Mittelstandes getreten sei und an dessen Stelle vermittelnde gesellschaftliche Funktionen wahrnehme.
- 3) MAX WEBER betrachtete die Angestelltenschaft als eine Gruppe von nichtmanuellen Arbeitern, die im Rahmen der Entfaltung bürokratischer Verwaltung im Kapitalismus entstanden sei. Die Angestellten seien in ihrer sozialen Stellung und Mentalität dem Beamtentum vergleichbar, dessen bürokratische Verwaltungsstruktur sie übernommen hätten.
- 4) Die moderne Angestelltensoziologie definiert die Angestellten als "Arbeitnehmer, die in ihrer Berufstätigkeit eine 'höhere' oder 'leitende' Stellung einnehmen oder unabhängig von Qualifikation, Rang und Ausbildungsanforderung im Bereich der sog. 'konstruktiven', 'merkantilen' und 'verwaltenden' Funktionen arbeiten".

1) G. Hartfiel, zit. bei Höpflinger 15.

2) Croner, Stichwort "Angestellte" in Hartfiel 20-21.

Sämtliche Definitionsversuche besitzen einen gewissen Erklärungs- wert, wobei für das Bankwesen in historischer Hinsicht gerade der Ansatz Webers nach wie vor aufschlussreich erscheint, haben sich doch die früheren "Bankbeamten" an Status und Arbeitsbedingungen der Staatsbeamten orientiert. Dennoch ist jeder Versuch, "den Angestellten" in der obigen Art einzuordnen, zum Scheitern verurteilt. Denn die Angestellten bilden keine homogene Schicht, die sich etwa von derjenigen der Arbeiter abgrenzen liesse, weshalb auf den globalen Begriff "Angestellter" eigentlich verzichtet werden sollte.²⁾ Versuche, die Angestellten aufgrund der von ihnen ausgeübten Funktionen zu definieren, sind zumindest heikel, da sie offene oder versteckte Wertungen enthalten ("höhere Tätigkeit", "Kopfarbeit"). Zudem haben empirische Untersuchungen ergeben, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz, die früher die Grundlage für eine derartige Begriffsbildung abgegeben hatten, wie Statusfaktoren und Aufstiegchancen, heute allenfalls nur noch beschränkt gültig sind.³⁾ Durch den technischen Fortschritt haben die Berufsanforderungen des Arbeitsplatzes jedenfalls ihre ursprüngliche Bedeutung für die Unterscheidung zwischen "Angestellten" und "Arbeitern" weitgehend eingebüsst. Vielmehr gleichen sich die Tätigkeiten beider Kategorien im Zuge fortschreitender Rationalisierung und Automation immer mehr an.⁴⁾ Dabei entspricht der Entqualifizierung vieler "Angestelltenfunktionen" eine entgegengesetzte Entwicklung bei bestimmten "Arbeitertätigkeiten", wird doch der Facharbeiter vielfach zum hochqualifizierten Techniker mit grosser Verantwortung, einem Arbeitsplatzmerkmal, das nach herkömmlicher Zweiteilung nur einem Angestellten hätte zugeordnet werden können.⁵⁾

-
- 1) Auch gibt es heute noch Gehaltsklassen und ausgeprägte Treuepflichten, die in dieser Form sonst für die Beamten typisch sind.
 - 2) Höpflinger 18. Dass der Terminus in der vorliegenden Arbeit trotzdem gebraucht wird, hat allein semantische Gründe.
 - 3) Dazu gibt es allerdings widersprüchliche Forschungsergebnisse, Höpflinger 22f.
 - 4) Nono 6 m.w.H. Rehbinder/Arbeitsrecht 25.
 - 5) Nono a.a.O.

Insgesamt dürften die jetzigen gesellschaftlichen und technischen Wandlungsprozesse zu einer noch heterogeneren und komplexeren Gesamtsituation führen, so dass die Zweideutigkeit der Stellung und des Selbstverständnisses der Angestellten einstweilen wohl weiterbestehen wird.¹⁾

3.2. Standortbestimmung des SKV

Der Generalsekretär des grössten schweizerischen Angestelltenverbandes, des SKV, weist die Definitionsversuche der Wissenschaft sowie die "Bemühungen von verschiedenen interessierten Seiten, die Haltung, die Interessen und die Situation der Angestellten als diffus und in einem negativen Licht darzustellen", als "krampfhaft" zurück. Die Angestelltenschaft bilde nach wie vor eine "zwar nicht elitäre, aber doch besondere Arbeitnehmergruppe mit spezifischen Interessen". Der Angestellte unterscheide sich nach wie vor vom Arbeiter durch seine vorwiegend nicht manuellen Funktionen, Vorbildung, Art der beruflichen Ausbildung und mannigfache Aufstiegsmöglichkeiten.²⁾

4. "Arbeiter" und "Angestellte" im Arbeitsrecht

Nachdem der Bund als Arbeitgeber schon 1968 das Dienstrecht für Arbeiter abgeschafft hatte³⁾, zog der Gesetzgeber für die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse 1971 nach und eliminierte die letzten rechtlichen Unterschiede zwischen beiden Kategorien im Arbeitsvertragsrecht.⁴⁾ Allerdings enthält das Arbeitsschutzrecht noch einige - teilweise problematische - Sonder Vorschriften für Angestellte.⁵⁾

1) Höpflinger 27.

2) Hubschmid 553.

3) Lobsiger 366.

4) Botschaft/Arbeitsvertrag 201f, Rehbinders/Arbeitsrecht 25.

5) Wie etwa die Abstufung der Höchst Arbeitszeit nach Arbeitern und Angestellten in Art 9, die von Rehbinders zu Recht als "moralisch anstössig" bezeichnet wird: vgl. Rehbinders/Arbeitsgesetz FN 5 und 9 zu Art 9.

5. Zur Organisation der Angestellten

5.1. Getrennte Organisationen für Angestellte und Arbeiter¹⁾

Es erstaunt daher nicht, dass Angestellte und Arbeiter in der Schweiz²⁾ von verschiedenen, voneinander unabhängigen Interessenverbänden rekrutiert und vertreten werden und je eigenen nationalen Dachverbänden angehören. So sind heute mehr als 90% der organisierten Privatangestellten in eigenen Interessenverbänden ausserhalb der beiden grossen Gewerkschaftsdachverbände SGB und CNG zusammengeschlossen. Dafür gibt es mehrere Gründe:³⁾

- 1) Die ausgesprochen berufsständische Orientierung der Gewerkschaften, die sich früher fast völlig auf die Rekrutierung von Arbeitern beschränkte. In den letzten Jahren scheint hier jedoch ein Umdenken eingesetzt zu haben: so bemüht sich etwa der SGB seit einigen Jahren insbesondere um die vermehrte Rekrutierung von Industrie- und technischen Angestellten.⁴⁾ Ausserdem wurde der SGB-Vorstand am Gewerkschaftskongress im Oktober 1982 beauftragt, die Gründung einer Angestelltengewerkschaft für das Bank- und Versicherungspersonal zu prüfen.⁵⁾ Allerdings scheint dieses Vorhaben infolge organisatorischer Schwierigkeiten einstweilen wieder ad acta gelegt worden zu sein.⁶⁾
- 2) Die Tatsache, dass es im Angestelltenbereich schon früh zur Gründung eigener Verbände kam, die sich in ihrer Politik deutlich von den Gewerkschaften unterschieden, z.B. durch die - für Angestellte typische - Betonung der Aus- und Weiterbildung. ("Wer dank guter Aus- und Weiterbildung im Beruf gut vorankommt, hat nicht das gleiche Bedürfnis nach kollektivem Schutz wie der Arbeiter").

1) Zum folgenden Höpflinger 37ff., Bold 362ff.

2) Anders teilweise im Ausland, vgl. Höpflinger a.a.O.

3) Höpflinger 43f.

4) Vgl. "Tages-Anzeiger" vom 4.10.1982, wonach in den SGB-Gewerkschaften SMUV und GBH nunmehr ca. 16'000 Angestellte organisiert seien.

5) Schweiz. Kaufmänn. Zentralblatt Nr. 42 vom 22.10.1982.

6) Mitteilung des SGB an den Verfasser im Januar 1985.

7) SKV-Generalsekretär Hubschmid im "Tages-Anzeiger" v.4.10.82, 3.

Die Angestelltenverbände verneinen die Argumentation der Gewerkschaften, wonach Arbeiter und Angestellte heute die gleichen Arbeitnehmer-Interessen hätten und deshalb "vereint marschieren" müssten, mit folgenden Argumenten:¹⁾

- Die Angestellten seien eher für einen Leistungslohn und wünschten auch in der Sozialpolitik keine Nivellierung;
- Im Gegensatz zum SP-nahen SGB seien die Angestellten parteipolitisch neutral ausgerichtet;
- Die Angestellten seien nicht auf nach Branchen ausgerichtete Organisationen angewiesen (wie die Arbeiter), da sie praktisch in allen Bereichen tätig sein könnten.

Es hat den Anschein, als ob sich in absehbarer Zeit an der getrennten Marschrichtung von Arbeitern und Angestellten nicht viel ändern wird, zumal von Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und Angestelltenverbänden nur auf der Ebene der einzelnen Mitgliederorganisationen die Rede sein kann.²⁾ Zwischen dem SGB und dem Dachverband der Angestellten, der Vereinigung Schweizerischer Angestelltenverbände (VSA) besteht seit 1944 eine - 1975 erneuerte - Vereinbarung, wonach beide Dachorganisationen bestrebt sind, "im Rahmen ihrer Grundsätze und unter voller Wahrung der Autonomie" zusammenzuarbeiten, Kontakte zu pflegen und sich gegenseitig zu orientieren.³⁾

5.2. Spezifische Organisationsmerkmale der Angestelltenverbände

Zwei Merkmale zeichnen die Verbände der Angestellten aus:

1) Heterogenität der Organisationsformen

Während sämtliche Gewerkschaften nach dem sog. "Industrieverbandsprinzip" organisiert sind, d.h. auf die Branchenzugehörigkeit ihrer Mitglieder abstellen, gibt es auf

1) Hubschmid, a.a.O.

2) Vgl. "NZZ" Nr. 4 vom 7.1.82, 29. Dort finden sich auch Angaben zu den Angestellten im öffentlichen Dienst, die - im Gegensatz zu ihren Kollegen in der Privatwirtschaft - teilweise gewerkschaftlich organisiert sind.

3) Höpflinger 167, der aber zu Recht nicht ausschliesst, dass tiefgreifende Veränderungen der Angestelltentätigkeiten (z.B. Automation) zu "einheitlicheren Formen der Interessenvertretung" führen könnten.

seiten der Angestellten die verschiedensten Organisationsformen. So sind dem VSA nebst branchenübergreifenden Verbänden wie dem SKV - auf welchen über 50% sämtlicher im VSA vereinigten Angestellten entfallen - auch reine Berufsverbände, Kaderorganisationen und Hausverbände angeschlossen.¹⁾

Im Angestelltenbereich gibt es nur zwei Verbände, die - ähnlich wie Gewerkschaften - sämtliche Branchenangehörigen als Mitglied aufnehmen, den SBPV und die "Union Helvetica" (Gastgewerbe).

2) Geringerer Organisationsgrad

Zweites Merkmal der schweizerischen Angestelltenverbände bildet ihr im Vergleich zu den Gewerkschaften niedrigerer Organisationsgrad.²⁾ Dafür gibt es folgende Gründe:³⁾

- fehlende gewerkschaftliche Tradition: die Angestellten sind erst nach der Arbeiterschaft zur bedeutenden sozialen Gruppe aufgestiegen, weshalb alle ideologischen Positionen schon besetzt waren. Auch hat ihre gesellschaftliche Zwischenstellung die Bildung einer eigenen Identität erschwert, sodass sich Angestellte generell weniger mit "ihrem" Verband identifizieren als Arbeiter;
- hoher Anteil an Frauen, die häufig nicht oder nur schlecht ausgebildet sind und ausserdem oft die Doppelbelastung Familie/Beruf verkraften müssen;
- Betriebsgrösse: mit der Grösse des Betriebes nimmt das Bedürfnis nach Gewerkschaftsvertretung zwangsläufig zu;
- Statusfaktoren: die schon geschilderte "Angestelltenmentalität"⁴⁾ führt zu einer zumindest reservierten Haltung gegenüber kollektiver Interessenvertretung.

1) Vgl. Uebersicht bei Höpflinger 51. Im Gegensatz etwa zur Chemie und zur Maschinen- und Elektroindustrie verfolgen die Hausverbände im Bankwesen keine tarifpolitischen Zielsetzungen.

2) Vgl. die Schätzungen von Höpflinger 64.

3) Höpflinger 58ff.

4) Vgl. vorn S. 22ff.

Auch hält die Angst, der eigenen Karriere zu schaden, viele Angestellte von einer entsprechenden Verbandstätigkeit ab. "Viele Angestellte nehmen erst dann eine gewerkschaftsfreundliche Haltung ein; wenn sie keine Aufstiegschancen mehr haben."¹⁾

- Politik der Arbeitgeber: Die Arbeitgeber verlangen von ihren Angestellten mehr Einsicht in gesamt- und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge. Daher nehmen Arbeitgeber in Verhandlungen mit Angestelltenverbänden häufig eine härtere und kompromisslosere Haltung ein als gegenüber Gewerkschaften, zumal sie seitens der Angestelltenverbände normalerweise auch keine Arbeitskämpfe zu befürchten haben.

In Anbetracht dieser Umstände wird die Tatsache verständlich, dass sich die Angestelltenverbände generell gemässigter verhalten als die Gewerkschaften und Letzteren das Feld der Politik fast völlig überlassen haben. In dieses Bild passt auch die - an sich erstaunliche - Tatsache, dass die Angestellten im Parlament zahlenmässig völlig unterrepräsentiert sind, umfasste die Gruppe für Angestelltenfragen in den letzten Jahrzehnten in National- und Ständerat doch selten mehr als ein Dutzend Mitglieder. Allerdings ist eine zunehmende Politisierung und Aktivierung der Angestelltenverbände angesichts ihrer zunehmenden zahlenmässigen Bedeutung sowie der einsetzenden Automatisierungswelle im Bürobereich nicht auszuschliessen.²⁾ Damit dürfte sich die Tätigkeit der Angestelltenverbände derjenigen der Gewerkschaften funktionell noch mehr angleichen, als dies heute bereits der Fall ist, obwohl der Ausdruck "Gewerkschaft" offenbar aus emotionellen Gründen nach wie vor verpönt ist.³⁾

1) C.Wright Mills, 411.

2) Zu diesem Thema: "NZZ" Nr. 4 vom 7.1.82, 29.

3) Vgl. SKV-Generalsekretär Hubschmid: "Auch Angestelltenverbände erfüllen gewerkschaftliche Funktionen, nur unter anderer Bezeichnung." ("Tages-Anzeiger" v. 4.10.82, 3).

5.3. Besonderheiten des SBPV

Auch wenn im Bankwesen der potentielle Sozialkonflikt zwischen Arbeitern und Angestellten fehlt (stattdessen sieht sich die früher so homogene Schicht der "Bänkler" nunmehr einer ständig steigenden Zahl "berufsfremder" Arbeitskollegen gegenüber, was zu Integrationsproblemen anderer Art führen kann¹⁾), kann der SBPV als typische Angestelltenkoalition im vorerwähnten Sinne bezeichnet werden. Er weist allerdings im Vergleich zu anderen Angestelltenorganisationen drei Besonderheiten auf:

- Der SBPV rekrutiert als sog. "Branchenverband" seine Mitglieder überbetrieblich (im Gegensatz zu Hausverbänden) sowie aus der gesamten Branche, ungeachtet ihrer konkreten Stellung und Ausbildung (im Gegensatz zu Berufsverbänden).²⁾ Diese Entwicklung ist der Tatsache zu verdanken, dass es sich beim Bankberuf um ein klar abgrenzbares Tätigkeitsgebiet handelt und das Bankwesen sich organisatorisch sehr einheitlich entwickelt hat.³⁾ Das führt dazu, dass beim SBPV - wie bei den Gewerkschaften - der Abschluss kollektiver Vereinbarungen im Mittelpunkt der Verbandstätigkeit steht.
- Der SBPV weist einen überdurchschnittlichen Organisationsgrad von rund 30 Prozent auf.⁴⁾
- Obwohl der SBPV 1918 zu den Gründungsmitgliedern des VSA gehörte, ist er 1948 wegen Differenzen mit dem SKV aus diesem schweizerischen Angestelltendachverband ausgetreten. Auf gesamtschweizerischer Ebene ist der SBPV heute keinem Dachverband mehr angeschlossen, obwohl sowohl früher wie heute in gewissen Sektionen immer wieder einzelne Stimmen laut wurden, die für den Anschluss an den SGB oder den VSA plädierten.⁵⁾ Auf europäischer Ebene ist der SBPV Mitglied der "Union Europäischer Bankpersonalverbände", welche die

1) Vgl. Schuster/Macht 95.

2) Dazu Höpflinger 118ff. Zum Berufsverband allgemein Rentsch, insbes. 97ff.

3) Interessanterweise ist im Versicherungswesen, das an sich ebenso klar abgrenzbar erscheint, bis heute kein Branchenverband entstanden. Vgl. Höpflinger 120.

4) Hübscher Zu den Gründen vgl. hinten 31.

5) Die Leitung des SBPV misst der Zugehörigkeit zu einem Dachverband keine grosse Bedeutung bei.

unabhängigen Bankpersonalverbände der Schweiz, Irlands, Frankreichs, Italiens, Deutschlands und Maltas vereinigt. Deren gesamter Mitgliederbestand beträgt ca. 100'000, wovon allein die Hälfte auf Italien entfällt.¹⁾

1) Mitteilung des SBPV.

III. ORGANISATION DER SOZIALPARTNER IM BANKWESEN

1. Vorbemerkung

Als "Koalitionen" bezeichnet man privatrechtliche Vereinigungen von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern zur Wahrung und Förderung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder.¹⁾ Zunächst werden die entsprechenden Arbeitnehmer-Verbände SBPV und SKV dargestellt. Obwohl die Schweizerische Bankiervereinigung keine eigentliche Koalition ist, wird auch sie summarisch erörtert, bevor die eigentlichen Arbeitgeber-Verbände im Bankwesen, die sog. Platzverbände vorgestellt werden.

2. Der Schweizerische Bankpersonalverband

2.1. Mitgliederstruktur

Der SBPV verstand sich ursprünglich als reiner Berufsverband, der seine Mitglieder ausschliesslich aus den Kreisen der gelernten Bankangestellten rekrutierte. Da diese sich aufgrund ihres relativ geschlossenen Ausbildungs- und Berufsbildes leichter als andere Angestelltenkategorien zur kollektiven Interessenvertretung bereit fanden, wies der SBPV immer einen für Angestelltenverbände überdurchschnittlich hohen Organisationsgrad auf.²⁾ Die in den Sechziger Jahren im Zuge der Rationalisierungs- und Automatisierungswelle einsetzende Expansion des Bankensektors führte jedoch zu einer tiefgreifenden Umstrukturierung des Bankpersonalbestandes, die folgende Merkmale aufwies:³⁾

1) Rehbindner/Arbeitsrecht 133.

2) Höpflinger 72f.

3) Steffen 13.

- Drastischer Personalzuwachs, insbesondere bei den Grossbanken
- Ueberproportionale Zunahme weiblicher Arbeitnehmer
- Verjüngung des gesamten Personalbestandes
- Zurückbildung des Anteils der gelernten Bankangestellten am Gesamtpersonalbestand
- Rasante Zunahme von ungelernten Arbeitnehmern einerseits, hochqualifizierten Arbeitskräften mit branchenunabhängigem Spezialwissen (EDV-Spezialisten, Akademiker) andererseits.

Dieser Auffächerung des früher so homogenen Berufsbildes des Bankangestellten hat sich der SBPV angepasst, indem er nunmehr als sog. "Branchenverband" sämtliche Arbeitnehmer im Bankensektor als Mitglieder aufnimmt. Funktionell ist der SBPV daher als Gewerkschaft zu bezeichnen, welche nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert ist.

Da sich die neuen Arbeitnehmer-Kategorien im Bankwesen nur schwer organisieren lassen, hat der Anteil der SBPV-Mitglieder am gesamten Bankpersonalbestand relativ abgenommen. Dennoch vertritt der SBPV mit seinen nunmehr etwa 27'000 Mitgliedern immerhin 28% der Bank-Arbeitnehmer. Der Kern des Mitgliederbestandes besteht immer noch aus männlichem, gelerntem Stammpersonal sowie Angehörigen des mittleren Kaders.¹⁾

2.2. Rechtsform und föderalistische Struktur

Wie fast alle schweizerischen Arbeitnehmerverbände ist auch der SBPV ein Verein im Sinne von ZGB 60ff. mit Sitz in Bern. Er besteht aus "kantonalen oder interkantonalen Sektionen schweizerischer und ausländischer Bankangestellter".²⁾ Mitglied des SBPV kann jede kantonale oder interkantonale Sektion von "im Bankfach oder bankfachähnlichen Betrieben tätigen schweizerischen oder ausländischen Angestellten" sein.³⁾ Die

1) Schuster/Macht 96. Eine zum Verständnis der Tarifpolitik des SBPV wichtige Tatsache!

2) Art. 1 der Statuten des SBPV vom März 1982, nachstehend "Statuten" genannt.

3) Statuten 5 Abs. 1.

Mitglieder der Sektionen sind zugleich automatisch auch Einzelmitglieder des Zentralverbandes. Der Verlust der Sektionsmitgliedschaft zieht dementsprechend automatisch auch den Verlust der Einzelmitgliedschaft des SBPV nach sich.¹⁾ Die nunmehr 18 Sektionen des SBPV sind in ihren regionalen Angelegenheiten weitgehend autonom²⁾, was sich insbesondere in der Tatsache niederschlägt, dass sie keine blossen Organe des Zentralverbandes sind, sondern juristisch selbständige Körperschaften mit eigenen Statuten und Organen.³⁾ Auch dürfen die Sektionen zur Wahrung regionaler Interessen ihrerseits eigene Untersektionen gründen.⁴⁾ Allerdings bedürfen die Statuten der Sektionen der Genehmigung des Zentralverbandes, deren Statuten ihren eigenen Satzungen nicht zuwiderlaufen dürfen.⁵⁾ Auch sonst dürfen die Sektionen nichts unternehmen, was den Interessen des Gesamtverbandes widerspricht.⁶⁾ Da sie eigene Rechtspersönlichkeit aufweisen, sind die "Sektionen" - der Ausdruck ist eigentlich falsch, da sie eben keine blossen Untergliederungen des Zentralverbandes sind⁷⁾ - an sich berechtigt, mit lokalen Arbeitgeberverbänden GAV abzuschliessen. Von dieser Möglichkeit wurde früher vereinzelt auf dem Gebiet der Schalteröffnungszeiten am Samstag Gebrauch gemacht. Ein allfälliger lokaler GAV wäre sogar dann gültig, wenn er von einer Sektion auf eigene Faust abgeschlossen worden wäre. Allerdings würde die Sektion dadurch ihre Pflichten gegenüber dem SBPV verletzen: gemäss Art. 10 Abs. 1 der SBPV-Statuten können lokale und regionale Vereinbarungen der Sektionen mit Bankinstituten nur in Zusammenarbeit mit der Zentralleitung getroffen werden.

1) Statuten 5 Abs. 2.

2) Vgl. Pfluger/SBPV.

3) Statuten 8 Abs. 1; vgl. etwa die Statuten des "Bankpersonalverbandes des Kantons Bern" vom 19.4.83.

4) Vgl. Art. 4 Abs. 1 der obenerwähnten Statuten des "Bankpersonalverbandes des Kantons Bern".

5) Statuten 8 Abs. 2 und 3.

6) Statuten 10 Abs. 1.

7) Vgl. Vischer/OR FN 40-42 zu OR 356.

2.3. Zweck und Mittel

Der SBPV erstrebt als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband "die Organisation des gesamten in der Schweiz tätigen Bankpersonals zum Zwecke seiner sozialen und ökonomischen Besserstellung, zur Förderung allgemeiner und beruflicher Bildungsbestrebungen sowie zur Pflege kollegialer Gesinnung und zur Wahrung der Solidarität".¹⁾ Für das kollektive Arbeitsrecht sind insbesondere folgende statutarisch vorgesehene Aktivitäten zur Erreichung des Verbandszweckes von Bedeutung:²⁾

- a) Vertretung der Standesinteressen in der Öffentlichkeit und gegenüber den Behörden.
- b) Ueberwachung der Arbeits- und Besoldungsverhältnisse im Bankgewerbe.
- c) Verhandlungen mit den Arbeitgebern oder deren Organisationen über Arbeits- und Besoldungsverhältnisse; Abschluss von Gesamt- und Aufstellung von Normalarbeitsverträgen.
- d) Erörterung von Fragen, welche das Bankgewerbe tangieren, in einer von beiden Sozialpartnern beschickten paritätischen Kommission.
- e) Erteilung unentgeltlicher Rechtsauskunft in allen Fällen und Gewährung von Rechtsschutz in berechtigten Fällen bei Fragen des Anstellungsverhältnisses von grundsätzlicher Bedeutung.
- f) Erörterung von Berufsfragen im Zentralverband und in den Sektionen.

Als weitere Aktivitäten werden etwa die Organisation der Berufsberatung und des Arbeitsnachweises sowie die Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung erwähnt.³⁾ Während die Ausbildung der Banklehrlinge unter das Ausbildungsmonopol des mit

1) Statuten 2 Abs. 1.

2) Statuten 3 lit. a-f.

3) Statuten 3 lit. g.

dem SBPV rivalisierenden SKV fällt, sind 1946 auf Initiative des SBPV die "Höheren Diplomprüfungen für Bankfachleute" (sog. "Bankbeamtendiplom") ins Leben gerufen worden, die alljährlich von SBPV, SKV und Schweizerischer Bankiervereinigung gemeinsam durchgeführt werden.¹⁾

2.4. Die statutarischen Organe des SBPV:²⁾

- Höchstes Organ ist die von Delegierten der 18 Sektionen beschickte Delegiertenversammlung, welche alljährlich einmal unter dem Patronat einer Sektion zusammentritt. Sie wählt u.a. den Zentralpräsidenten sowie die drei Vizezentralpräsidenten, die die drei Landessprachen vertreten;
- Dem Zentralvorstand gehören nebst dem Zentralpräsidenten und dessen drei Stellvertretern Vertreter jeder Sektion, drei - zugleich die Sprachregionen repräsentierende - Vertreterinnen des weiblichen Personals sowie ein Vertrauensmann der Pensionierten an;
- Die Geschäftsleitung zählt, nebst Zentralpräsident und drei Vizezentralpräsidenten, Vertreter der "Vorortssektion" Bern zu ihren Mitgliedern. Ihr obliegt als eigentlichem Exekutivorgan die Erledigung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung des sog. "Aktivitätsprogramms", der Sitzungen des Zentralvorstandes und der Delegiertenversammlung sowie das Prüfen von Eingaben und Anträgen der Sektionen und Mitglieder. Die Vertreter der Vorortssektion Bern sind bei Grossbanken, der Nationalbank bzw. der Kantonalbank von Bern beschäftigt, so dass eine ständige Information des Verbandes über die Arbeitsverhältnisse bei diesen massgebenden Instituten gewährleistet ist.³⁾
- Die Präsidentenkonferenz umfasst ausser dem Zentralpräsidenten und dessen drei Stellvertretern sämtliche Sektionspräsidenten. Dabei handelt es sich meistens um unabhängige Juristen, die ihre Sektionsmitglieder gegenüber deren Arbeitgebern nötigen-

1) Eine interessante Form der Zusammenarbeit, die auch für andere Fragen, insbesondere den Abschluss eines GAV, wegweisend sein sollte! Vgl. dazu auch Carmine/SBPV.

2) Zum folgenden Jahresbericht SBPV 1984, 9-10 sowie Statuten 13-32.

3) SBPZ Nr. 14 vom 15.8.78.

falls vertreten können und Rechtsauskunft erteilen. Ihre wichtigste Aufgabe ist die Ernennung der Mitglieder und Suppleanten der Verhandlungsdelegation¹⁾ sowie die Aufstellung der Verhandlungspostulate. Diese Entscheide müssen von der Präsidentenkonferenz gemeinsam mit dem Zentralvorstand getroffen werden. Dabei ist von den entsprechenden Richtlinien der Delegiertenversammlung auszugehen.

- Die Kontrollstelle.

2.5. Zentralleitung

Nach aussen wird der SBPV von der sog. Zentralleitung, bestehend aus dem Zentralpräsidenten und dem Zentralsekretär, vertreten.

2.6. Verhandlungsdelegation²⁾

Es ist zu unterscheiden zwischen der "Grossen -" und der "Kleinen Verhandlungsdelegation":

- Die "Grosse Verhandlungsdelegation" ist ein 60-köpfiges Gremium, bestehend aus Zentralvorstand und Präsidentenkonferenz. Die Grosse Verhandlungsdelegation stellt aufgrund der entsprechenden Richtlinien der Delegiertenkonferenz die Verhandlungspostulate auf. Sie ernennt aus den Reihen des aktiven Personals und der Sektionspräsidenten die Mitglieder und Suppleanten der sog. "Kleinen Verhandlungsdelegation". Ihre Beteiligung an den Verhandlungen beschränkt sich auf deren Vorbereitung sowie auf die Stellungnahme zum Verhandlungsergebnis.
- Die eigentlichen Kollektivverhandlungen werden von der sog. "Kleinen Verhandlungsdelegation" geführt. Sie bestand während den letzten Verhandlungen im Herbst 1984 aus 12 Personen, denen auf Arbeitgeberseite 13 Bankenvertreter gegenüberstanden.³⁾ Die Verhandlungsdelegation ist im Rahmen der ihr erteilten Kompetenzen zur Unterzeichnung der ausgehandelten

1) Vgl. unten.

2) Vgl. SBPZ Nr. 19 vom 31.10.83.

3) In dieser Zahl sind die beiden Verbandssekretäre des SBPV bzw. des Verbandes Zürcherischer Kreditinstitute (VZK) auf Arbeitgeberseite inbegriffen.

Vereinbarung ermächtigt.¹⁾ Wenn die Postulate beider Partner jedoch dermassen weit auseinanderliegen, dass der Zentralvorstand und die Sektionspräsidenten einen Entscheid nicht verantworten können, hat die Delegiertenversammlung zu entscheiden.²⁾

2.7. Paritätische Kommission (PK)

Im schweizerischen kollektiven Arbeitsrecht bezeichnet man GAV-Organen, die bestimmte Kontroll- oder Schlichtungsfunktionen im Zusammenhang mit der Durchsetzung des GAV erfüllen³⁾, gemeinhin als "Paritätische Kommission". Paritätische Kommissionen können auch Mitwirkungsaufgaben erfüllen oder eine besondere Rolle spielen, wenn die gemeinsame Durchführung des GAV (OR 357b) vereinbart wird.⁴⁾ Obwohl die PK im Bankwesen faktisch eine zusehends wichtigere Rolle spielt, hat sie mit dem obenskizzierten Idealtypus nur wenig gemeinsam:

- de jure handelt es sich bei der PK im Bankwesen gar nicht um eine Institution der GAV-Parteien, da es sich um ein informelles Organ handelt, das weder in der VB noch sonstwo geregelt ist. Lediglich die Statuten des SBPV enthalten Bestimmungen über Wahl der SBPV-Vertreter sowie die Aufgaben der PK.⁵⁾ Demgegenüber haben die Arbeitgeber auf eine formelle Regelung der PK völlig verzichtet.⁶⁾
- Zudem erfüllt die PK im Bankwesen andere Aufgaben. Sie war ursprünglich - und heute teilweise immer noch - eine Kommission, in welcher der SBPV mit den Personalchefs der Grossbanken Fragen "technischer Art" diskutierte und über Änderungen der ED & BO beriet. In letzter Zeit bestehen jedoch Bestrebungen zur Aufwertung der PK zu einem ständigen Kontakt- und Konsultativorgan der Vertragsparteien, dem

1) Statuten 37 Abs. 2.

2) Statuten 16 lit. f, 2. Halbsatz.

3) Vgl. OR 356 Abs. 3.

4) Vischer/OR N 16-18 zu OR 357b.

5) Statuten 38.

6) Auch dies ist ein Indiz dafür, dass die Arbeitgeber im Bankwesen auf die formelle Verankerung kollektivarbeitsrechtlicher Rechte und Pflichten nur wenig Wert legen und ein informelles und unverbindliches Vorgehen befürworten. Erstaunlich ist, dass der Vorsitz dieses paritätischen Organs bis vor kurzem immer von einem Arbeitgeber-Vertreter eingenommen wurde.

auch Aufgaben im Zusammenhang mit den eigentlichen Vertragsverhandlungen übertragen werden sollen.¹⁾

Es handelt sich bei der PK daher um ein informelles gemeinsames Organ der GAV-Partner im Bankgewerbe, das auf formloser Absprache beruht, nicht als "GAV-Institution" gelten kann und daher in rechtlicher Hinsicht von der VB unabhängig ist.²⁾ Die rechtliche Unabhängigkeit der PK vom jeweiligen GAV kann sich auch vorteilhaft auswirken. So konnten die Revisionsarbeiten an der ED & BO auch dann noch weiter vorangetrieben und abgeschlossen werden, als die Verhandlungen über einen neuen Abschluss der VB im Herbst 1983 endgültig gescheitert waren und per 1.1.1984 ein vertragsloser Zustand eintrat.³⁾ Die PK wurde damit zum Garanten einer gewissen Kontinuität in den Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

2.8. Verbandsinterne Kommissionen

Die Zentralleitung kann zur Behandlung spezieller Probleme und zur Vorbereitung von Geschäften zuhanden der Geschäftsleitung oder des Zentralvorstandes Kommissionen bestellen.⁴⁾ Die folgenden Kommissionen bearbeiten Themen, die auch kollektivvertraglich ihren Niederschlag gefunden haben oder noch finden sollen, wie z.B.:

- Kommission "Auswirkungen der technologischen Entwicklung"⁵⁾
- Frauenkommission⁶⁾

1) Mitteilung des SBPV.

2) Kämpgen 122.

3) Diese Verhandlungen wurden in einer Subkommission geführt; SBPZ-Geschäftsbericht 1984, 6.

4) Statuten 33 Abs. 3.

5) Dazu hinten S. 159ff.

6) Zur Gleichheitsproblematik Mann/Frau hinten S. 149f.

3. Der Schweizerische Kaufmännische Verband (SKV)

Obwohl mit 77'640 Mitgliedern grösster Angestelltenverband überhaupt¹⁾, ist der SKV aus den schon erwähnten historischen Gründen²⁾ im Bankgewerbe nur mit höchstens einigen Tausend Mitgliedern vertreten.³⁾ Dementsprechend muss der SKV im Bankgewerbe als "Minderheitsgewerkschaft"⁴⁾ bezeichnet werden, die nur von marginaler Bedeutung ist. Dies hängt mit der Haltung des SBPV zusammen. Von gelegentlichen informellen Kontakten abgesehen, besteht zwischen SKV und SBPV keinerlei Zusammenarbeit, und zwar aus folgenden Gründen:

- Der SBPV geniesst als "Mehrheitsgewerkschaft" bei Banken und Angestellten eine Vormachtstellung.
- Der SBPV ist nicht bereit, diese Stellung zugunsten des
 - viel grösseren und potentiell attraktiveren (Infrastruktur!) - SKV ganz oder teilweise aufzugeben, da er in diesem Fall längerfristig um seine Unabhängigkeit bangen müsste.

Der SKV ist daher an den eigentlichen Vertragsverhandlungen nicht beteiligt, sondern tritt jeweils nach Abschluss einer neuen VB für seine Mitglieder als "Nachunterzeichner" auf.⁵⁾ Vereinzelt unternimmt der SKV auch eigene Vorstösse bei den Arbeitgebern. So wurde etwa 1981 eine Totalrevision der ED & BO mit einer klaren Gliederung in einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil vorgeschlagen. Auch hätte eine flexible Altersgrenze in die neue ED & BO verankert werden sollen.⁶⁾

Eine engere Zusammenarbeit zwischen Mehrheits- und Minderheitsgewerkschaft ist unter den heutigen Umständen nicht sehr wahrscheinlich. Wegen der eher unbedeutenden Rolle des SKV ist auf seine Tätigkeit nicht weiter einzugehen.

1) Im Jahre 1983. Vgl. Uebersicht in "Bilanz", Mai 1985, 104.

2) Dazu vorne S. 7ff.

3) Genauere Zahlen können nicht ermittelt werden, da laut Auskunft des SKV die Mitglieder nicht nach Branchen erfasst werden und es ausserdem infolge der beruflichen Mobilität der kaufmännischen Angestellten immer wieder Wechsel von der einen Branche zur anderen gibt.

4) Dazu generell Vischer/Minderheitsgewerkschaft.

5) Auf die rechtliche Würdigung dieses Phänomens ist hinten S. 69 zurückzukommen.

6) Mitteilung des SKV. Dieser Vorstoss hat anscheinend keinen Erfolg gezeitigt.

4. Die Arbeitgeberverbände im Bankwesen

4.1. Verbandsstruktur

Die Schweizerische Geld- und Kreditwirtschaft weist eine überdurchschnittlich entwickelte, vielgestaltige Verbandsstruktur auf. Die zahlreichen Verbände sind hinsichtlich Zweck, Zusammensetzung und geographischem Geltungsbereich sehr verschieden. Ausserdem verfolgen zahlreiche Bankenverbände gleichzeitig mehrere Zwecke, wie z.B. Wirtschafts- und Arbeitgeberpolitik.¹⁾

Die von den Bankenverbänden ausgeübten Funktionen gliedern sich in vier Hauptgruppen:²⁾

- 1) Lobby-Funktion, d.h. die fachliche und politische Interessenwahrung des Bankgewerbes gegenüber staatlichen Behörden und Parlamenten.
- 2) Partnerschaftsfunktion, d.h. Pflege des Verhältnisses zu den Mitgliedern sowie zu anderen Bankenverbänden.
- 3) Image-Funktion, d.h. der ganze Bereich der Public-Relations, der immer bedeutender wird, da das Bankwesen in den letzten Jahren politisch unter Beschuss geraten ist.³⁾
- 4) Marktbeeinflussung. Das Bankwesen gehört zu den Branchen mit der intensivsten Kartellbildung. Auch die Verbände übernehmen teilweise kartellähnliche Aufgaben.⁴⁾

4.2. Gliederung

4.2.1. Schweizerische Bankiervereinigung

Dachverband der Kreditwirtschaft ist die Schweizerische Bankiervereinigung, welche folgende statutarische Zwecke verfolgt:

- Wahrnehmung und Vertretung der Interessen und Rechte des Schweizerischen Bankgewerbes
- Wahrung der Interessen ihrer Mitglieder gegen unlauteren Wettbewerb

1) Handbuch Volkswirtschaft, Stichwort "Bankenverbände".

2) Schuster/Kollektivabsprachen 192f.

3) Was etwa in der SP-Bankeninitiative zum Ausdruck kam, die im Frühling 1984 zur Abstimmung gelangte.

4) Die Kartellkommission hat sich deshalb schon wiederholt mit dem Bankwesen befasst; vgl. VKK 1968, Heft 4.

- Schutz des Schweizerischen Sparkapitals¹⁾

Interessanterweise beruht die Mitgliedschaft in erster Linie auf den führenden Persönlichkeiten des Bankwesens. Laut Statuten können die Präsidenten, Vizepräsidenten und Delegierten des Verwaltungsrates, Direktoren und Vizedirektoren schweizerischer Banken und bankähnlicher Finanzgesellschaften sowie die schweizerischen Privatbankiers und deren Einzelprokuristen als Mitglied aufgenommen werden. Die Bankinstitute als solche können der Bankiervereinigung erst seit 1948 beitreten.²⁾ Ende März 1984 waren der Bankiervereinigung 3997 natürliche und 812 juristische Personen angeschlossen.³⁾ Obwohl sie als Dachverband für diese Aufgabe prädestiniert wäre, immer wieder zu allgemeinen arbeitsrechtlichen Gesetzes- und Verfassungsinitiativen Stellung nimmt⁴⁾ und auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung von Lehrlingen und Kader eigene Aktivitäten entfaltet⁵⁾, ist die Bankiervereinigung nicht als eigentlicher Arbeitgeberverband tätig.

4.2.2. Bankenverbände, die der Bankiervereinigung angehören

Entsprechend der gängigen, auf wirtschaftlichen Gesichtspunkten beruhenden Einteilung des Schweizerischen Bankwesens in Kantonalbanken, Grossbanken, Regionalbanken und Sparkassen, Raiffeisenkassen, übrige Banken und Privatbankiers⁶⁾, sind der Bankiervereinigung folgende Unterverbände angeschlossen:⁷⁾

-
- 1) § 2 der Statuten. Vgl. zur Rolle der Schweiz. Bankiervereinigung im einzelnen: Sarasin.
 - 2) Oetterli 99.
 - 3) Jahresbericht 83/84 der Schweiz. Bankiervereinigung, 175.
 - 4) Vgl. etwa Vernehmlassungen zu den Themen "Mitbestimmung" und "Kündigungsschutz des Arbeitnehmers", Jahresbericht 1983/84, 141-144.
 - 5) Sarasin 150. So unterhält sie eine Kommission für Nachwuchs- und Ausbildungsfragen und entsendet Vertreter in die Schweizerische Kommission für Bankfachprüfungen, in denen auch SBPV und SKV vertreten sind.
 - 6) Gemäss Schweiz. Bankenstatistik, vgl. Schuster/Kollektivabsprachen 190. Die weiteren Bankengruppen "Finanzgesellschaften" und "Filialen ausländischer Banken ohne schweizerische Rechtspersönlichkeit" können hier ausser Betracht bleiben.
 - 7) Vgl. VKK 1968/Heft 4, 245ff.

- Verband schweizerischer Kantonalbanken
- Verband schweizerischer Regionalbanken und Sparkassen
- Vereinigung Schweizerischer Privatbankiers
- Verband der Auslandsbanken in der Schweiz.

Die Grossbanken gehören nur der Bankiervereinigung an und haben keinen eigenen Verband gegründet, da sie über eine ausreichende Machtbasis verfügen.

4.2.3. Unabhängige Bankenverbände

Nicht der Bankiervereinigung angeschlossen sind der Verband Schweizerischer Darlehenskassen (System Raiffeisen) und der Verband Schweizerischer Kleinkreditbanken. Auf weitere Bankenzusammenschlüsse mit besonderer Zielsetzung, wie Emissionssyndikate und Revisionsverbände, braucht hier nicht eingegangen zu werden.

Schliesslich gibt es auch noch Bankinstitute, die keinem Verband angehören, wie die Migros-Bank und einige Filialen ausländischer Banken.

4.2.4. Zusammenfassung

Obwohl zwischen den zahlreichen erwähnten Bankenverbänden erhebliche Unterschiede bestehen, ist ihnen gemeinsam, dass sie allesamt keine Arbeitgeberpolitik betreiben und daher als Tarifpartner der Angestelltenverbände nicht in Frage kommen. Diese Aufgabe ist an die sog. "Platzverbände" delegiert worden.

4.3. Die Platzverbände

Auf allen grösseren Bankplätzen haben sich sog. "Platzverbände" gebildet, in denen sich die wichtigsten an Ort und Stelle tätigen Geschäftsbanken unabhängig von ihrer allfälligen Mitgliedschaft in einem Bankenverband zusammengeschlossen haben. Auch diese lokalen Zusammenschlüsse zeichnen sich durch eine grosse Heterogenität hinsichtlich Rechtsform, Struktur und Verbandstätigkeit aus. Die Palette reicht von blossen gelegentlichen Zusammenkünften einiger Institute bis zu Zusammen-

schlüssen mit eigener Rechtspersönlichkeit, die eine rege Tätigkeit auf den verschiedensten Gebieten entfalten.¹⁾

Die wichtigsten Aufgaben der Platzverbände:²⁾

- Sie sind lokale Preiskartelle, die den Wettbewerb durch Vereinbarung sog. "Konventionen" über zulässige Zinsen, Provisionen etc. festlegen.
- Sie sind lokale Interessenverbände, die Probleme gemeinsamen Interesses erörtern und regeln, wie z.B. die Schalteröffnungszeiten.
- Als Reaktion auf entsprechende Zusammenschlüsse des Bankpersonals, die zuerst platzweise erfolgten, konstituierten sich die wichtigsten Platzverbände - mit Ausnahme Genfs - auch als Arbeitgeberverbände.

4.3.1. Die "Platzverbände" als Arbeitgeberorganisationen

Nach dem Beitritt des Platzes Genf im Herbst 1984 sind alle bedeutenden schweizerischen Finanzplätze am Abschluss der Vereinbarung beteiligt. Es handelt sich dabei um folgende Platzverbände:³⁾

- Verband Zürcherischer Kreditinstitute
- Basler Bankenvereinigung
- Bankenvereinigung St. Gallen
- Association Cantonale des Banques Neuchâtelaises
- Association Vaudoise de Banques Régionales et Caisses d'Epargne
- Associazione Bancaria Ticinese
- Groupement des Etablissements de Crédit de la Place de Genève

Bezeichnend für die tarifpolitische Tätigkeit dieser Bankenverbände ist die Tatsache, dass sie mit einem Minimum an rechtlicher Organisation und bürokratischem Aufwand auskommen. Dabei hat der Verband Zürcherischer Kreditinstitute als Verhandlungsführer und "primus inter pares" der Bankenverbände eine Schlüsselrolle inne.

1) Ausführliche Darstellung sämtlicher Platzverbände in VKK 1968, Heft 4, 254-266.

2) von Moos 120.

3) Einzelheiten über die einzelnen Plätze: VKK. a.a.O. sowie Max Meyer 303ff. (bezüglich Teilnahme der Auslandsbanken).

4.3.2. Der Verband Zürcherischer Kreditinstitute

Der VZK, der 1902 als Verband der im Kanton Zürich tätigen Banken gegründet wurde, ist die Vorortssektion der Arbeitgeber im Bankwesen. Er ist für die laufenden Kontakte mit den Angestelltenverbänden zuständig und federführend bei den Verhandlungen.¹⁾

Die Statuten ermöglichen dem VZK einen äusserst breiten Handlungsspielraum, wird der Zweck des VZK in Art. 1 der Statuten vom 2. Juli 1902 - letztmals bereinigt am 23.4.1919! - doch lapidar mit "Pflege und Wahrung der mit dem Bank- und Kreditwesen zusammenhängenden allgemeinen und der gemeinsamen eigenen Interessen" umschrieben. Der VZK beschäftigt sich mit Ausnahme der Regelung der Notenkurse nicht mit den Zins- und Kommissionssätzen auf dem Platze Zürich, ist dafür doch das sog. "Zürcher Zinskonvenium" zuständig, dessen Entscheidungen landesweite Bedeutung besitzen.²⁾ Mitglied des VZK kann jedes Kreditinstitut, jede Bankfirma und jede Versicherungsfirma³⁾ werden, die im Kanton Zürich domiziliert ist.

Der Vorstand des Verbandes, dem die Geschäftsführung und die Vertretung nach aussen obliegt (VZK-Statuten 6), wird von folgenden "Präsidialinstituten" gebildet:

Bank Leu, Gewerbebank Zürich, Rahn & Bodmer, Schweizerische Bankgesellschaft, Schweizerischer Bankverein, Schweizerische Kreditanstalt, Schweizerische Nationalbank, Schweizerische Volksbank und die Zürcher Kantonalbank.⁴⁾

Damit sind allein schon im Vorstand des VZK die fünf grössten Banken der Schweiz vertreten, die zusammen über 50'000 Bankangestellte beschäftigen. Präsidialinstitut des VZK ist seit 1918 die SKA, deren für das Personalressort zuständiger Generaldirektor als Wortführer der Arbeitgeber amtiert und die Verhandlungsdelegation leitet. Dank zahlreicher personeller Verflechtungen kann die Tarifpolitik der Banken jederzeit mit

1) Carmine/Wesen 238.

2) VKK 1968, 3.Jg. 265.

3) Von Anfang an haben Versicherungsgesellschaften dem VZK angehört. Sie blieben dort allerdings in der Minderheit und haben ihre Arbeitgeber-Politik auch nie an den VZK delegiert: König 148.

4) In alphabetischer Reihenfolge - gem. Verzeichnis des VZK.

der Schweizerischen Bankiervereinigung abgestimmt werden. Als Mitglied der Branchenorganisation "Dienstleistungen" des Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen (ZSAO) ist der VZK ausserdem dem für die Arbeitgeber-Politik zuständigen Spitzenverband der Arbeitgeber angeschlossen.¹⁾

1) Siehe ZSAO, Jahresbericht 1981, 112.

IV. ALLGEMEINE BEMERKUNGEN ZUM GESAMTARBEITSVERTRAG

1. Einleitung

Bevor die Quellen des kollektiven Arbeitsrechts im Bankwesen im einzelnen beschrieben und analysiert werden, ist zunächst auf einige allgemeine Fragen des GAV-Rechts einzugehen. Nach der Definition des GAV und der Darstellung seiner Aufgaben sowie seines möglichen Inhaltes wird der heutige Stand der Diskussion über die Rechtsnatur dieser "avis rara" der Rechtsordnung zwischen Vertrag und Gesetz zusammengefasst. Das Kapitel wird durch einige Ueberlegungen zum - in der Schweiz eher vernachlässigten - Thema der Auslegung von GAV abgerundet.

2. Zum GAV im allgemeinen

2.1. Begriff und Bedeutung

Nebst Gesetz und Individualarbeitsvertrag bilden die sog. "Gesamtvereinbarungen" die dritte Rechtsquelle des Arbeitsrechts. Sie gliedern sich in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebskommissionen und deren Geschäftsleitung sowie Gesamtarbeitsverträge (GAV). Der GAV ist ein Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder deren Verbänden einerseits und Arbeitnehmerverbänden andererseits¹⁾ zur Regelung der Arbeitsbedingungen. Dabei wird unterschieden zwischen sog. "materiellen Arbeitsbedingungen", die dem Arbeitnehmer Geld oder geldwerte Leistungen gewähren, und sog. "formellen Arbeitsbedingungen", die die Gesamtheit aller nicht geldwerten Leistungen bezeichnen sowie die Bedingungen, unter denen der Arbeitnehmer seine Tätigkeit vollzieht²⁾.

Entstanden im 19. Jahrhundert als Instrument der kollektiven Selbsthilfe der Arbeiterschaft, das anfänglich gegen den Widerstand der Arbeitgeber und des Staates erkämpft werden musste³⁾, wurde der GAV insbesondere mit Abschluss des berühmten Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie in den dreissiger Jahren gesellschaftsfähig⁴⁾ und entwickelte sich zu einem umfassenden Friedens- und Ordnungsinstrument, dessen normativer Teil gleichzeitig die wichtigste Rechtsquelle für die Einzelarbeitsverträge ist.⁵⁾

2.2. Aufgaben des GAV⁶⁾

Die älteste Funktion des GAV ist dessen Schutzwirkung zugunsten der wirtschaftlich abhängigen Arbeitnehmer. Denn "die normative Wirkung des GAV sichert für die beteiligten Arbeit-

1) Rehbindner/Arbeitsrecht 144-145.

2) Wiedemann/Stumpf N 151 zu § 1 TVG.

3) Vgl. zur Geschichte Eichholzer, insbes. 44ff.

4) Vgl. dazu Aebli 369f.

5) Rehbindner/Arbeitsrecht 144.

6) Vischer/GAV 396-408.

nehmer das auf der Grundlage zumindest gleicher Verhandlungsmacht erreichte Resultat und entzieht es der Berücksichtigung durch die Einzelarbeitsvertragsparteien".¹⁾

Ferner erfüllt der GAV in der entsprechenden Branche eine Ordnungsfunktion und übt Kartellwirkung aus. Als Ausdrucksmittel organisierter Gruppenmacht sichert er ferner die angemessene Beteiligung der Arbeitnehmer am Sozialprodukt und ist - allerdings heute nicht mehr im selben Ausmass wie in der Vergangenheit - Schrittmacher des sozialen Fortschritts.²⁾

Schliesslich gewährleistet der GAV den Arbeitsfrieden.

Zur Zeit werden ca. 60% der Arbeitnehmer direkt oder indirekt von einem GAV erfasst, wobei insbesondere im Angestelltenbereich noch ein Nachholbedarf besteht.³⁾ Es steht jedoch ausser Zweifel, dass die im GAV verkörperte Sozialpartnerschaft in nächster Zukunft eine Bewährungsprobe zu bestehen haben wird:

- Bei Nullwachstum gibt es keine Steigerungen des Sozialproduktes mehr zu verteilen. Anstelle der materiellen Verteilungsrituale entsteht jedoch ein wachsendes Bedürfnis nach ideellen Entwürfen zukünftiger Wirtschaftsformen. An die Stelle des ursprünglichen Kampfes um materielle Arbeitsbedingungen wird ein solcher über Formen und Ausmass menschlicher Arbeit überhaupt treten⁴⁾, zumal der Einbruch der Mikroelektronik in die Arbeitswelt Konsequenzen haben wird, die zur Zeit noch gar nicht überblickbar sind.⁵⁾
- In Zeiten stagnierender Konjunktur wächst der Widerstand der Arbeitgeber gegen eine weitere Verteuerung der Lohnkosten durch GAV-"Soziallöhne", denen die Forderung nach mehr "Flexibilität" und "Berücksichtigung des Leistungsprinzips" in der Lohnstruktur gegenübergestellt wird.⁶⁾

1) Vischer, a.a.O. 397.

2) Immer häufiger werden hingegen früher durch GAV geregelte Fragen nunmehr durch Gesetze einer globalen Lösung zugeführt; vgl. Nef/Schwindendes Vertrauen? Im Gegensatz zu den Gewerkschaften wehren sich die Angestelltenverbände gegen diesen staatlichen Einbruch in die Tarifaufonomie (Mitt. des SBPV).

3) Thommen 6.

4) Dazu Atteslander.

5) Zu den "Neuen Technologien" im Bankbereich, hinten S. 159ff.

6) Exemplarisch dafür die Eliminierung automatischer Teuerungszulagen, wie sie im Bankwesen 1982 erfolgte.

- Obwohl sich der GAV als ideales Instrument für die Einführung branchen- und betriebsspezifischer Neuerungen ins Arbeitsrecht anböte, erlässt der Gesetzgeber auch im Arbeitsrecht immer mehr globale Regelungen, wodurch eine Entwertung der Funktion der GAV droht. Die Sozialpartner sind hier aufgerufen, neue, flexiblere GAV-Lösungen zu erarbeiten, die dem heutigen Strukturwandel der Wirtschaft einerseits, dem Bedürfnis vieler Arbeitnehmer nach neuen Arbeitsformen andererseits Rechnung tragen. So könnten inskünftig in vermehrtem Ausmass Regelungen über Personaldatenschutz, Gewinnbeteiligung und Mitwirkung der Arbeitnehmer, Job-Sharing und Job-Rotation, Teilzeitarbeit, Pensionierung, Krankengeld etc. Gegenstand von GAV bilden.¹⁾

2.3. Inhalt des GAV

GAV gliedern sich normalerweise in einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil. Während die schuldrechtlichen Bestimmungen lediglich die GAV-Parteien selbst verpflichten, handelt es sich bei den Normativbestimmungen um autonomes Satzungsrecht, das Verpflichtungen Dritter begründet, die als solche nicht Vertragspartei sind.²⁾

Da die Normativbestimmungen die materiellen und formellen Arbeitsbedingungen der ihnen unterworfenen Arbeitnehmer unmittelbar ordnen, bilden sie normalerweise das Kernstück eines GAV, obwohl die Aufnahme von Normativbestimmungen für einen GAV nicht begriffsnotwendig ist, da sich die GAV-Parteien auch auf die Vereinbarung bloss schuldrechtlicher Bestimmungen beschränken können.³⁾

Diese besondere, gesetzesähnliche Wirkung der Normativbestimmungen beruht auf der Tatsache, dass der staatliche Gesetzgeber die Koalitionen zu autonomer, nichtstaatlicher Rechtssetzung privilegiert⁴⁾, indem er folgende drei Prinzipien des GAV-Rechts gesetzlich verankert hat:⁵⁾

-
- 1) Nef/Schwindendes Vertrauen.
 - 2) Rehbinder/Arbeitsrecht 146.
 - 3) Vgl. Schweingruber/Bigler 36.
 - 4) Bänziger/Effektivklausel 103.
 - 5) Rehbinder/Arbeitsrecht 154-155.

a) Prinzip der Unabdingbarkeit:

Sofern der GAV nichts anderes bestimmt, gelten die Normativbestimmungen unmittelbar und zwingend für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer (OR 357 Abs. 1). Gegen die Unabdingbarkeit verstossende Abreden zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind nichtig und werden durch die GAV-Bestimmungen ersetzt (OR 357 Abs. 2, 1. Hs.).

b) Günstigkeitsprinzip:

Von den Normativbestimmungen des GAV dürfen die Parteien des EAV jedoch dann abweichen, wenn die entsprechende Abrede für den betroffenen Arbeitnehmer günstiger ist (OR 357 Abs. 2, 2. Hs.). Zugunsten des Arbeitnehmers kann im GAV sogar zwingendes Recht des Bundes und der Kantone abgeändert werden (OR 358).

c) Unverbrüchlichkeitsprinzip:

Verzicht oder Verwirkung von Rechten, die im GAV mit normativer Wirkung vereinbart wurden, sind ausgeschlossen (OR 341 Abs. 1).

Im einzelnen können in einen GAV folgende Bestimmungen aufgenommen werden:¹⁾

A) Schuldrechtliche Bestimmungen:

Aus OR 357a Abs. 1 Hs. 1 ergibt sich die - jedem Vertrag innewohnende - Verpflichtung der GAV-Parteien, für die Einhaltung des Vertrages zu sorgen ("Durchführungspflicht"). Daraus ergibt sich die Pflicht zur Wahrung des Arbeitsfriedens ("Friedenspflicht") sowie die Pflicht zur Einwirkung auf Verbandsmitglieder, die gegen GAV-Bestimmungen verstossen. Schliesslich kann der GAV auch weitere Pflichten ("Selbstpflichten", vgl. OR 356 Abs. 3) der Parteien statuieren, z.B. über Errichtung, Verwaltung und Beitragsleistung an gemeinsame Einrichtungen, die

1) Statt vieler Rehbinden/Arbeitsrecht 149ff.

Pflicht zur Anrufung von Schlichtungsinstanzen oder Bestimmungen über die Kontrolle und Durchsetzung des Vertrags von Verbands wegen (OR 356 Abs. 3). Auch können die GAV-Parteien eine Vertragsgemeinschaft im Sinne von OR 357b zur gemeinsamen Durchführung des GAV bilden.¹⁾

- B) Bei den Normativbestimmungen wird herkömmlicherweise unterschieden zwischen "Bestimmungen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung der Einzelarbeitsverhältnisse" (OR 356 Abs. 1) und den sog. "indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen".

1. Normativbestimmungen für die Einzelarbeitsverhältnisse:

a) Inhaltsnormen

wie z.B. Vergütungssätze, Gehaltsklassen, 13. Monatslohn, Zulagen, Lohnformen, Lohnfortzahlung bei Unfall und Krankheit, Ferien, Arbeitszeit und sämtliche anderen Abreden, die auch Gegenstand eines Einzelarbeitsvertrages sein könnten.

b) Abschlussnormen

diese regeln das Zustandekommen neuer Einzelarbeitsverhältnisse (Formvorschriften, Abschlussverbote und -gebote)

c) Beendigungsnormen

welche die Befristung oder Beendigung des Einzelarbeitsvertrages regeln (Kündigungsschutz).

2. Indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen:

Diese beziehen sich zwar auf das Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, ohne aber den jeweiligen Partner des Einzelarbeitsvertrages zu berechtigen oder zu verpflichten.²⁾ Sie sind zwar an die einzelnen Beteiligten gerichtet, stellen aber nicht normative Bestimmungen für die einzelnen Arbeitsverträge auf, sondern schreiben ausserhalb der Arbeitsverträge ein bestimmtes Verhalten vor.³⁾ Zu Recht weist Rehbindler darauf hin,

1) Einzelheiten bei Rehbindler/a.a.O. 151.

2) Rehbindler/a.a.O. 153f.

3) Botschaft/GAV 157.

dass die Bezeichnung "indirekt-schuldrechtlich" irreführend ist und stattdessen etwa von "halb-normativen Bestimmungen" gesprochen werden sollte, da Verträge zu Lasten Dritter nur mit normativer Wirkung denkbar sind.¹⁾ Gegenstand indirekt-schuldrechtlicher Bestimmungen kann grundsätzlich alles sein, was das Arbeitsverhältnis über die arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten hinaus betrifft. Im allgemeinen werden zwei Hauptkategorien unterschieden:²⁾

a) Solidarnormen

d.h. diejenigen Bestimmungen eines GAV, die im Interesse aller Arbeitnehmer eines Betriebes oder doch im Interesse eines Teils der Belegschaft aufgestellt worden sind, wie insbesondere über den Gesundheits- und Gefahrenschutz³⁾ sowie die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen (Mitwirkung und Mitsprache im Betrieb)⁴⁾.

b) Ordnungsnormen

Diese beziehen sich auf die Ordnung des Betriebes und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb (Rauchverbot, Meldewesen bei Absenzen, Behandlung von Maschinen und Material etc.).

Diese Aufzählung ist nicht abschliessend, da sich wichtige Fragen nicht unter diese Begriffe einordnen lassen, wie z.B. die Verpflichtung des einzelnen Arbeitgebers und Arbeitnehmers zur Wahrung des Arbeitsfriedens und Bestimmungen über Kontrolle und Durchführung des GAV.⁵⁾

1) Rehbindner a.a.O.

2) Vischer/OR N 88ff. zu OR 356.

3) Im Bankwesen insbesondere im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien interessant, vgl. hinten 157f.

4) Zur Mitwirkung im Bankwesen hinten 152ff.

5) Vischer/OR N 93 zu OR 356.

3. Zur Rechtsnatur des GAV

3.1. Institut des Privatrechts

Theorien, die den GAV ganz oder teilweise dem öffentlichen Recht zuweisen wollten, gelten heute als überholt. Stattdessen hat sich vollumfänglich die Lehrmeinung durchgesetzt, dass es sich beim GAV um ein Institut des Privatrechts handelt, das zwischen Subjekten des Privatrechts in der privatrechtlichen Form des Vertrages zur Regelung privater Rechtsverhältnisse abgeschlossen wird.¹⁾ Dabei schliessen die Koalitionen den GAV in ihrem eigenen Namen ab - sog. "Verbandstheorie", vgl. BGE 40 II 519 - nicht etwa in Vertretung ihrer Mitglieder.

3.2. Schuldrechtlicher Teil

Völlig unproblematisch ist die rechtliche Qualifikation des schuldrechtlichen Teils des GAV, handelt es sich dabei doch um einen gewöhnlichen zweiseitigen Vertrag des Obligationenrechts. Das Vertragsverhältnis braucht sich allerdings nicht in rein synallagmatischen Beziehungen zu erschöpfen, sondern kann unter Umständen - je nach Intensität der Zusammenarbeit der GAV-Parteien - auch Merkmale des Gesellschaftsvertrages aufweisen.²⁾

3.3. Normativer Teil

Der normative Teil des GAV stellt einen sog. "kollektiven Normenvertrag" dar.³⁾ Solche Normenverträge - auch "Kollektivverträge" genannt - sind keineswegs eine Besonderheit des kollektiven Arbeitsrechts. Sie finden immer dann Anwendung, wenn Verbände sich dazu verpflichten wollen, auf ihre Mitglieder in dem Sinne einzuwirken, dass diese ihre Einzelverträge mit den jeweiligen Mitgliedern des anderen Verbandes zu den von den Verbänden vereinbarten Branchenbedingungen abschliessen.⁴⁾ Dies geschieht z.B. auch zwischen Unternehmerverbänden

1) Bänziger 95ff. m.w.H.

2) Vgl. Kleiner, insbes. 36ff.

3) Der Ausdruck stammt von Alfred Hueck, Jherings Jahrbücher Bd. 73, 1923, 33ff.

4) Schönenberger-Jäggi N 521 zu OR 1.

verschiedener Wirtschaftsstufen und zwischen Aerzteorganisationen und Krankenkassen. Der GAV unterscheidet sich von den gewöhnlichen Normenverträgen aber dadurch, dass seine Normativbestimmungen für die beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar gelten.¹⁾ Diese unmittelbare Wirkung verleiht den Normativbestimmungen Normqualität. Zudem sind sie für die Beteiligten unabdingbar, wenn nichts anderes vereinbart wurde.²⁾ Der GAV steht mithin im Spannungsfeld zwischen Vertrag und Gesetz: obwohl er rechtsgeschäftlich zustandekommt, erzeugt er objektives Recht. Seit der gesetzlichen Verankerung der Unabdingbarkeit der Tarifnormen, welche in der Schweiz 1912 in Kraft trat³⁾, wurde immer wieder versucht, die Wirkung der Tarifnormen theoretisch zu erklären. Es gibt in der Lehre eine kaum noch übersehbare Vielfalt an Erklärungsversuchen der normativen Wirkung der Tarifnormen.⁴⁾ In der ganzen rechtstheoretischen Diskussion geht es letzten Endes darum, ob die gesamtarbeitsvertragliche Normsetzung als Ausdruck der Privatautonomie oder als öffentlichrechtliche Delegation der Befugnis zu autonomer Satzung aufzufassen ist.⁵⁾ REHBINDER⁶⁾ hat darauf hingewiesen, dass das Problem der Rechtsnatur der Tarifnormen im Grunde genommen ein Problem der Rechtsquellenlehre ist. Während die traditionelle Rechtsquellenlehre am Dogma festhält, dass im Rahmen der Privatautonomie kein objektives Recht gesetzt werden könne, und deshalb gezwungen ist, den GAV als "hoheitliche Rechtssetzung" zu deuten, um die normative Wirkung zu erklären, stellt Rehbinders den starren Gegensatz zwischen Vertrag und Gesetz, Rechtsgeschäft und Rechtsnorm in Frage. Unter Berufung auf ADOMEIT, ZOELLNER und BUCHER postuliert Rehbinders die "rechtsgeschäftliche Norm" als zusätzliche Rechtsquelle und bezeichnet die Vereinbarung von Tarifnormen

1) Bänziger 94.

2) OR 357 Abs. 1, letzter Teilsatz - in diesem Fall würde es sich um sog. "dispositive Tarifnormen" handeln; vgl. dazu Zäch/Tarifdispositive Normen.

3) Hausheer 304 m.w.H.

4) Vgl. die eingehende Darstellung der rechtstheoretischen Diskussion in Deutschland und der Schweiz bei Bänziger 63ff.

5) Schluep 180f.

6) ders./Rechtsnatur.

als "Rechtssetzungsakt im Bereich der Privatautonomie".¹⁾ Zwar ist es der staatliche Gesetzgeber, der den Koalitionen die Befugnis verliehen hat, drittverbindliche Normen zu setzen. Es handelt sich dabei aber nicht um eine "Delegation" staatlicher Befugnisse, da in einem solchen Fall die Oberaufsicht beim Staate verbleiben müsste. Der Staat hat sich jedoch aus dem Gebiet des kollektiven Arbeitsrechts zurückgezogen und den Koalitionen die Regelung der Arbeitsbedingungen im Rahmen der sozialen Selbstverwaltung zur autonomen Gestaltung überlassen. Gestützt auf die vom Staate gewährte Tarifautonomie, welche als "privilegierte Gruppenautonomie"²⁾ aufzufassen ist, und eben nicht als Ergebnis staatlicher "Delegation", können die GAV-Parteien nichtstaatliches, aber objektives Recht setzen. Mithin sind die Tarifnormen als "autonome Satzung sui generis" zu qualifizieren, deren unmittelbare drittverbindliche Geltung auf der "Kombination der Rechtsgeschäftsform des Vertrages mit der vom Staate verliehenen körperschaftlichen Satzungsgewalt des Verbandes" beruht.³⁾ Obwohl im Rahmen der uferlosen Diskussion zur Rechtsnatur des Tarifvertrages⁴⁾ nicht übersehen werden sollte, dass die gesetzesähnliche Wirkung der Tarifnormen niemals aus dem "Wesen" des Tarifvertrages allein, sondern nur aus ihrer gesetzlichen Verankerung erklärt werden kann, vermag der Ansatz Rehbinders soziologisch und genetisch besser zu befriedigen, da er der Rolle der Verbände in der modernen Gesellschaft gerecht wird, schärft er doch den Blick dafür, dass es heute - nebst den Tarifnormen - noch andere "hybride Mischformen zwischen Vertrag und Gesetz" gibt, die ebenfalls auf einer Kombination von rechtsgeschäftlicher Aufstellung und generell-abstrakter (gesetzesähnlicher) Wirkung beruhen, wie Vereinsstatuten, Völker-

1) Rehbinders/Rechtsnatur 170f.

2) Bänziger 110.

3) Rehbinders/Arbeitsrecht 147.

4) "Den Arbeitsrechtsordnungen der westlichen Welt ist das Institut des Tarifvertrages so gemeinsam wie ihren Arbeitsrechtlern die Schwierigkeit, ihn juristisch zu erklären", Adomeit/Tarifvertrag 297 FN 1.

rechtliche Verträge, Allgemeine Geschäftsbedingungen und Allgemeine Arbeitsbedingungen.¹⁾

Zudem überwindet Rehbinders das zu Recht schon von Herschel kritisierte "etatistische" Denken der Juristen, die gewöhnlich zur "einseitigen Betrachtung der Dinge vom Staate aus" neigen und sich gar nicht vorstellen können, dass die moderne Gesellschaft Rechtsnormengebäude entwickelt hat, die nicht vom Staate geschaffen worden sind.²⁾

1) Meyer-Cording 98. Siehe die interessante Vergleichung zwischen Arbeitsrecht und Völkerrecht bei Schindler, insbes. 121.

2) Herschel/Tarifrechtliche Problematik 33.

4. Zur Auslegung des GAV

4.1. Problemstellung

Die schuldrechtlichen Bestimmungen des GAV sind ohne Zweifel nach Massgabe des für sämtliche Verträge geltenden sog. "Vertrauensprinzips" auszulegen.¹⁾ Die wissenschaftliche Diskussion kreist nur um die Frage, ob die Tarifnormen, für welche - wie für andere Mischformen zwischen Vertrag und Gesetz - bis heute keine spezifischen, ihrer Eigenart angepasste Auslegungsgrundsätze entwickelt wurden²⁾, nach der Vertrags- oder nach der Gesetzesauslegungsmethode auszulegen seien.

4.2. Ursachen der Problematik

HERSCHEL hat die besonderen Ursachen der Interpretationsbedürftigkeit von Tarifnormen exemplarisch zusammengefasst:³⁾

- a) Der Konservatismus der Sozialpartner führt dazu, dass an alten und überholten Formulierungen weiterhin krampfhaft festgehalten wird. Viele GAV besitzen daher ein ehrwürdiges Alter und gelten in ihrem Kern seit Jahrzehnten, obwohl sich ihre Umwelt inzwischen grundlegend verändert hat.⁴⁾
- b) Die Unterhändler sind häufig in Zeitnot. Die dadurch bedingte Hetze des Verhandlungstempos ist ein "Feind klarer Formulierungen".
- c) Der GAV ist im Verteilungskampf der Sozialpartner notwendigerweise immer ein Kompromiss. Textliche Unklarheiten einzelner Stellen werden daher häufig in Kauf genommen, um das Zustandekommen des ganzen Vertragswerkes nicht zu gefährden.

4.3. Deutsche Lehre

Nachdem in Deutschland früher die Anwendung der Vertragsauslegung bevorzugt wurde⁵⁾, herrscht heute die Auffassung

1) Grundlegend Meier-Hayoz.

2) Stöckli 35 sowie Ananiadis 18.

3) Herschel/Auslegung 169-170.

4) Ein Musterbeispiel dafür ist der Ingress der Vereinbarung im Bankwesen.

5) Eingehend Ananiadis 24ff.

vor, dass die Regeln über die Auslegung von Gesetzen anzuwenden seien.

Unter Heranziehung der entsprechenden Auslegungsmittel sei der objektive Sinn der Tarifnormen zu ermitteln, wobei vom Wortlaut der auszulegenden Norm auszugehen sei. Massgebend sei der im Tarifvertrag zum Ausdruck gekommene Wille der Tarifparteien, dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass dieser Wille den Tarifunterworfenen überhaupt erkennbar war.¹⁾ Als weitere Auslegungsmittel sind laut Hueck/Nipperdey²⁾ die systematische Methode, die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages, dessen wirtschaftlicher und sozialer Zweck, eine allfällige bisherige Uebung sowie "unter Umständen" die schuldrechtlichen Bestimmungen heranzuziehen. Interessanterweise wird auch der Rückgriff auf Grundsätze der Vertragsauslegung nicht ausgeschlossen: es sei unter allen Umständen ein Ergebnis zu ermitteln, das am meisten dem Grundsatz von Treu und Glauben entspreche, da dieser Grundsatz auch für Rechtsnormen gelte.

4.4. Schweizer Lehrmeinungen

Diese Frage ist in der Schweiz bislang kaum erörtert worden³⁾, was von Hug einerseits auf die überragende Rolle der Verbandsschiedsgerichtsbarkeit bei der Lösung von Interpretationsstreitigkeiten, andererseits auf die prohibitive Streitwertgrenze bzw. das Erfordernis des Feststellungsinteresses des Bundesgerichtes zurückgeführt wird.⁴⁾

Am ausführlichsten setzt sich Hug mit der Auslegungsproblematik auseinander. Er bekennt sich eindeutig zur Methode der Gesetzesauslegung und meldet Bedenken an gegen die von Hueck/Nipperdey befürwortete Vermischung von Grundsätzen der Vertrags- und Gesetzesauslegung, da der Wille der Tarifparteien

1) Herschel a.a.O. 159, Hueck/Nipperdey 356.

2) A.a.O. 358-360.

3) Dem Verfasser sind nur Stellungnahmen von Hug, Rehbinder, Buchli und Vischer bekannt.

4) Hug/Auslegung 437 FN 110. Vgl. zum letztgenannten Problem auch Vischer/Bundesgericht.

auf keinen Fall massgebend sein könne. Vielmehr sei der objektive Sinn des normativen Teils zu ermitteln, wie er sich ergibt aus dem Wortsinn, dem Zusammenhang mit den Bestimmungen des normativen und vielleicht auch mit solchen des schuldrechtlichen Teils, aus dem Zweck der Bestimmungen sowie aus deren Entstehungsgeschichte, soweit diese allgemein zugänglichen Urkunden entnommen werden könne.¹⁾ Der gleichen Auffassung sind Vischer²⁾ und Rehbinder, der zur Begründung auf die Rechtswirkung verweist, welche die Normativbestimmungen gegenüber den Tarifunterworfenen entfalten, die als solche jedoch nicht Vertragspartei sind.³⁾ Demgegenüber lehnt Buchli die Gesetzesauslegung kategorisch ab und schlägt stattdessen eine einheitliche, grundsätzlich am Vertrauensprinzip orientierte Auslegung gegenüber allen Normadressaten vor, ohne dass dabei nur rein subjektive Kriterien herangezogen werden dürften.⁴⁾

4.5. Eigene Stellungnahme

Bei der Suche nach der adäquaten Auslegungsmethode für Tarifnormen ist davon auszugehen, dass sämtliche Methoden zum gleichen Ergebnis führen können, was durch die neueren Erkenntnisse der Hermeneutik bestätigt wird.⁵⁾ Es gibt heute keine "einzig richtige" Auslegungsmethode mehr, die den Anspruch erheben könnte, "den Interpreten auf einem gesicherten Weg zu einem gesicherten Ergebnis zu führen".⁶⁾ Vielmehr können die von Lehre und Rechtsprechung entwickelten Grundsätze lediglich als eine Sammlung von "nützlichen Hinweisen und Ratschlägen" betrachtet werden.⁷⁾ Dieser Pluralismus und Relativismus führt zum Ergebnis, dass die Auslegungslehre sich heute

1) Hug, a.a.O. 436.

2) Ders./OR FN 110 zu OR 356.

3) Rehbinder/Arbeitsrecht 147.

4) Buchli 107f.

5) Zäch/Auslegung 320ff. m.w.H.

"Die neuere Hermeneutik erhebt keinerlei Postulate, sondern sie fragt, unter welchen Bedingungen, auf welche Art und Weise, Verstehen möglich ist."

6) Adomeit/Methode 220.

7) Adomeit a.a.O. Vgl. auch das dortige Zitat Radbruchs: "Auslegung ist ein unlösbares Gemisch theoretischer und praktischer, erkennender und schöpferischer, reproduktiver und produktiver, wissenschaftlicher und überwissenschaftlicher, objektiver und subjektiver Elemente."

darauf beschränken muss, die zugrundeliegende Wertungsproblematik herauszuarbeiten und das "nun einmal so Ausgelegte" für den einzelnen Rechtsgenossen überprüfbar und akzeptabel zu machen.¹⁾ Für die grundsätzlich normative, d.h. wertend ausgerichtete juristische Auslegung kommt es darauf an, aufgrund einer Interessenabwägung denjenigen Sinn festzustellen, der für die konkreten Parteien bindend ist. Es ist zu entscheiden, für welchen Sinn der Erklärende verantwortlich gemacht, welche Deutung den Beteiligten zugemutet werden kann.²⁾

Bei dieser Sachlage erscheint die von der herrschenden Lehre vertretene Methode der Gesetzesauslegung keineswegs als zwingend, zumal gerade in der Schweiz die Gegensätze zwischen beiden Auslegungsmethoden allzusehr betont werden: Der Unterschied bestehe darin, dass bei der Vertragsauslegung die individuellen Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen seien, während es bei der Gesetzesauslegung allein auf den objektiven Sinn der Norm ankomme.³⁾ Diese Betrachtungsweise droht den Blick für die Gemeinsamkeiten beider Methoden zu verstellen.⁴⁾ Ziel der Auslegung ist sowohl beim Rechtsgeschäft als auch beim Gesetz die Erforschung des wirklichen Willens, der Erklärende durchläuft die gleichen Stadien wie der Gesetzgeber.⁵⁾

Erkenntnisziel und auch Erkenntnismittel sind weitgehend identisch, verschieden ist bloss das Ziel der Auslegung, nicht deren Methode.⁶⁾ Den einzig relevanten Unterschied zwischen beiden Methoden hat Nikisch treffend formuliert: "Bei Verträgen, die nur für die rechtlichen Beziehungen der Parteien untereinander von Bedeutung sind, ist der übereinstimmende Wille der Kontrahenten auch dann massgebend, wenn er im Wortlaut des Vertrages keinen oder einen unrichtigen Ausdruck gefunden hat (sog. falsa-demonstratio-Satz). Bei einer Rechtsnorm hingegen,

1) Eingehend Zäch/Auslegung 339, m.w.H.

2) Raiser 155.

3) Merz, Berner Kommentar, N 57 zu ZGB 2.

4) Offenbar im Gegensatz zur Bundesrepublik, wo dieser pointierte Gegensatz zusehends als unhaltbar betrachtet wird; Ananiadis 86 FN 368.

5) Brox 764.

6) In der Schweiz hat Strebel als erster darauf hingewiesen und für die Anwendung des Vertrauensprinzip bei Vertrags- und Gesetzesauslegung plädiert: Strebel 5.

die sich an einen unbestimmten Adressatenkreis wendet, müssen sich die Normadressaten an den klaren und unmissverständlichen Wortlaut der Norm halten können".¹⁾

Im Mittelpunkt der GAV-Auslegung sollte der Vertrauensschutz der Tarifunterworfenen stehen, die ja am GAV-Abschluss nicht beteiligt sind. Um diesen zu gewährleisten, braucht nun nicht unbedingt auf die Gesetzesauslegung zurückgegriffen zu werden. Vielmehr dürfte das Vertrauensprinzip als Ausfluss des die ganze Rechtsordnung beherrschenden Prinzips von Treu und Glauben wegen seiner grösseren Klarheit und Eindeutigkeit²⁾ diese Aufgabe besser erfüllen als die - nicht unumstrittenen - Methoden zur Gesetzesauslegung. Eine derartige Auslegung nähert sich den Grundsätzen, die in der Bundesrepublik zur Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und Willenserklärungen an einen unbestimmten Adressatenkreis entwickelt wurden.³⁾

Denn der Vertrauensschutz kann auch bei der Auslegung von Rechtsgeschäften bereits von so grosser Bedeutung sein, dass der wirkliche Wille des Erklärenden im Interesse des Erklärungsempfängers nicht berücksichtigt werden darf und die Erklärung in dem Sinne gelten muss, wie sie der Empfänger unter Verwendung des gesamten, ihm zugänglichen Quellenmaterials auffassen durfte.⁴⁾ Daher stünde der Anwendung eines im Hinblick auf den Vertrauensschutz der Tarifunterworfenen weiter objektivierten Vertrauensprinzips auch bei der Auslegung der Tarifnormen m.E. nichts entgegen. In Anlehnung an die entsprechende Definition Oftingers liesse sich dieses Vertrauensprinzip wie folgt definieren:

"Die konkrete Tarifnorm ist so auszulegen, wie sie vernünftige und korrekte Tarifunterworfene unter den vorliegenden Umständen verstanden haben würden. Die GAV-Parteien müssen also damit rechnen, dass ihre Äusserung von den Tarifunterworfenen so und nicht anders verstanden wird, wie eben vernünftige und korrekte Leute eine solche Äusserung unter den

1) Nikisch 220.

2) Meier-Hayoz 176.

3) Sog. "einheitliche Auslegung", vgl. Stöckli 121f. m.w.H.

4) Vgl. Brox, a.a.O. 764.

gegebenen Umständen zu verstehen pflegen."¹⁾ Die generelle Anwendung des Vertrauensprinzips böte überdies den Vorteil, dass der GAV nach Massgabe desselben Prinzips ausgelegt werden könnte, was auch der Tatsache entspricht, dass der GAV bei allen Unterschieden zwischen schuldrechtlichem und normativem Teil eben doch ein einheitlicher Vertrag ist und dass engste wirtschaftliche und rechtliche Zusammenhänge zwischen beiden Teilen bestehen.²⁾

-
- 1) Oftinger 186. Im Gegensatz zur gewöhnlichen Vertragsauslegung kommt es bei der Auslegung von Tarifnormen also niemals auf den Willen der Tarifparteien allein an.
2) Hueck/Nipperdey 336.

V. DIE GELTENDE VEREINBARUNG IM BANKWESEN

1. Einleitung

Nach einigen allgemeinen Bemerkungen werden die Bedingungen und der konkrete Ablauf der Kollektivverhandlungen im Bankwesen geschildert. Es folgt eine kurze Darstellung des jeweiligen Ergebnisses, der Vereinbarung, einschliesslich der sog. Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung. Nach Erörterung der Frage der Unabdingbarkeit der Vereinbarung wird diese in typologischer Hinsicht näher bestimmt. Ueberlegungen zur Tariffähigkeit und Tarifizuständigkeit der betroffenen Bankenverbände runden das Kapitel ab.

2. Kollektivverhandlungen im Bankwesen

2.1. Bedeutung von Kollektivverhandlungen im allgemeinen

Gesamtwirtschaftlich gesehen, kommt GAV-Verhandlungen eine vierfache Bedeutung zu:¹⁾

- sie entscheiden über die Verteilung des Sozialprodukts (sog. "Distributionsbargaining"),
- als Mittel zur Regulierung von Konflikten tragen sie zum Abbau sozialer Spannungen bei,
- die sich aus ihnen ergebende Tariflohnstruktur beeinflusst die Faktorpreise und damit die Zusammensetzung des Sozialproduktes,
- sie wirken sich unmittelbar aus auf gesamtwirtschaftliche Grössen wie Wirtschaftswachstum, Beschäftigung und Geldwertstabilität.

2.2. Rahmenbedingungen der Kollektivverhandlungen

2.2.1. Ausgangslage

Während die Arbeitnehmer bestrebt sind, einen Ausgleich für die Inflation zu erhalten, am Wirtschaftswachstum teilzuhaben und - wenn möglich - darüber hinaus ihren Anteil am Bruttosozialprodukt zu steigern, versuchen die Arbeitgeber demgegenüber, die Tariflohnerhöhungen auf das Ausmass der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätszuwächse zu begrenzen. Die sog. "Labour Economics", eine Hilfswissenschaft der Wirtschaftswissenschaften, versucht theoretische Modelle zu entwickeln, um die Ergebnisse von Kollektivverhandlungen zu erklären. Nebst rein mathematischen Ansätzen fliessen zusehends Erkenntnisse von Spieltheorie, Sozialpsychologie und Konfliktforschung in diese sog. "collectiv bargaining-Theorien" ein. Da Kollektivverhandlungen jedoch in geheimer Sitzung stattfinden, konnten entsprechende Theorien bis anhin nicht empirisch überprüft werden. Einigkeit besteht lediglich darüber, dass die Verhandlungsergebnisse nur unter Heranziehung ausserökonomischer Faktoren erklärt werden können.²⁾ Im schweizeri-

1) Dazu: Kulp, Stichwort "Tarifverhandlungen", 1918f.

2) Wolters 9ff.

schen Bankwesen hat dementsprechend die bereits erwähnte "Angestelltenmentalität" tarifpolitische Bedeutung.

2.2.2. Spezifische Rahmenbedingungen im schweizerischen Bankwesen¹⁾

1) Frühere Abschlüsse

Jeder Abschluss stellt nur einen vorläufigen Kompromiss dar, der bei neuen Verhandlungen wieder zur Diskussion gestellt werden kann. Dies gilt im Bankwesen namentlich für die infolge der rasch ändernden Konjunktur von Jahr zu Jahr neu entflammende Frage des Teuerungsausgleichs.

2) Abschlüsse anderer Branchen

Aus Rücksicht auf ihre politisch exponierte Lage verweist die Bankwirtschaft gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten auf ihre Verantwortung für die Gesamtwirtschaft und ihre Solidarität mit anderen Branchen, die es ihr verbiete, trotz glänzenden Geschäftsergebnissen dem Personal bessere Leistungen zuzugestehen, als sie anderswo in der Privatwirtschaft gewährt werden.²⁾ Sie appelliert dabei an den Sachverstand und die Einsicht der Angestellten in gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge. Geradezu exemplarisch für diese Konstellation ist die als "Indexstreit" in die Geschichte eingegangene Auseinandersetzung im Herbst 1982. Kurz nachdem die Kommission für Konjunktur- und Sozialstatistik festgestellt hatte, der Landesindex für Konsumentenpreise habe im Zeitraum September 1977 bis Juli 1982 eine Verzerrung von 2.5% aufgewiesen, erklärten sich SBPV und SKV bereit, "im Interesse des Wirtschaftsaufschwungs und zur Sicherung der längerfristigen Wettbewerbsfähigkeit der schweizerischen Industrie" auf den vollen Teuerungsausgleich zu verzichten.³⁾

1) In Anlehnung an Külp, a.a.O. 1921.

2) Allerdings wird dieses Argument nur dann von Arbeitgeberseite vorgebracht, wenn es anderen Branchen schlecht geht!

3) SBPZ Nr. 17 vom 30.9.82.

Eine Rolle hat dabei neben der damaligen Rezession in der Schweiz auch die internationale Verschuldungskrise gespielt, standen damals doch schwer verschuldete Drittweltstaaten wie Mexiko und Brasilien vor dem Bankrott, der katastrophale Folgen für das internationale Bankensystem gezeitigt haben würde.

Dank diesem Entgegenkommen sparten die Banken ca. 80 Mio. Franken ein, die sie - gemäss ihren Angaben - angesichts der schlechten Wirtschaftslage für Abschreibungen und Rückstellungen verwendet haben.¹⁾ Diese Konzession wurde zwar von den Arbeitgebern begreiflicherweise als "Abkehr vom starren Indexdenken" begrüsst²⁾, von den Gewerkschaften aber scharf kritisiert³⁾. Im Übrigen hat die Frage, inwieweit die Bankangestellten aufgrund ihrer "Verantwortung für das Ganze" Sonderopfer bringen sollen, auch in den eigenen Reihen für viel Unmut und Kritik gesorgt.⁴⁾

3) Angestelltenmentalität als Verhandlungsfaktor

Während es den Arbeitgebern trotz potentiellen Interessengegensätzen zwischen den verschiedenen Bankengruppen - wie z.B. den expansiven Grossbanken und den Lokal- und Regionalbanken - immer wieder gelingt, eine geschlossene Front mit entsprechender Verhandlungsmacht zu bilden, befindet sich der SBPV im Dilemma aller Angestelltenverbände. Obwohl er einen für Angestellte überdurchschnittlichen Organisationsgrad sowie eine in diesem Bereich seltene "Gewerkschaftstradition" besitzt, stellt die bereits mehrfach erwähnte "Angestelltenmentalität", die sich insbesondere im globalen, stillschweigenden Verzicht auf Arbeitskämpfungsmittel⁵⁾ niederschlägt, die Verfechtung einer konsequenten und glaubwürdigen Arbeitnehmer-Politik durch den SBPV zumindest in Frage. Seine Verhandlungsmacht erscheint daher geringer als diejenige der Arbeitgeber, zumal ihm der Rückhalt durch einen entsprechend einflussreichen Dachverband - wie z.B. VSA oder SGB - vollkommen fehlt.⁶⁾ Ausdruck der ungleichen

1) "Tages-Anzeiger" vom 24.9.82, 5.

2) Stellungnahme des ZSAO im "Tages-Anzeiger" vom 2.10.82.

3) Der SGB sprach sogar von einem "Klassenkampf von oben", da die Banken ihre Beschäftigten gezwungen hätten, "mit Teilen der Lohnsumme die Unternehmensreserven zu polstern" - vgl. "Tages-Anzeiger" vom 2.10.82.

4) Vgl. etwa "der Zürcher Bankangestellte" Nr. 9 vom November 1982, 5f.

5) Der SBPV bestreitet allerdings, dass ein Streik als Arbeitskämpfungsmassnahme zum vornherein ausser Betracht fallen würde.

6) Was der SBPV jedoch nicht als Nachteil betrachtet (Mitt. des SBPV).

Machtverhältnisse ist der sog. "vertragslose Zustand" beim Scheitern der Verhandlungen, der am 1.1.84 zum zweiten Mal nach dem Krieg eintrat und ein Jahr dauerte. Im Normalfall gibt es beim Scheitern von GAV-Verhandlungen nur zwei Auswege aus der dann entstandenen Pattsituation: staatliche Zwangsschlichtung oder Machtausübung in Form von Arbeitskampfmassnahmen.¹⁾ Im Bankwesen passiert jedoch gar nichts dergleichen, auch wenn der SBPV im Herbst 1983 mit Anrufung der Eidgenössischen Schlichtungsstelle gedroht haben soll.²⁾ Vielmehr tritt ein "vertragsloser Zustand" ein, der faktisch eher als Obsiegen der Arbeitgeber verstanden werden muss, da diese ihr letztes Verhandlungsangebot jeweils freiwillig ihrem Personal zukommen lassen, während der SBPV gewissermassen "mit leeren Händen" dasteht. So empfahl die Verhandlungsdelegation der Banken ihren Mitgliedern, nach dem Scheitern der Verhandlungen im Herbst 1983, dem Personal ab 1.1.84 u.a. eine Teuerungszulage von 1 1/2% zu gewähren und 2% der Gehaltssumme für "Erhöhungen bei Beförderungen und für individuelle, leistungs- und funktionsabhängige Lohnerhöhungen" zur Verfügung zu stellen.³⁾ Zwar verwendet der SBPV die Drohung mit einem vertragslosen Zustand wegen des damit verbundenen negativen Publizitätseffekts offenbar als Druckmittel. Als Arbeitskampfmittel dürfte dies aber eine eher zweischneidige Massnahme sein, kann sich doch der SBPV nur durch konkrete Abschlüsse legitimieren.

1) Furter 32.

2) Mitteilung des SBPV.

3) Pressecommuniqué der Verhandlungsdelegation der Banken vom 21.10.1983. Zum interessanten Phänomen der "individuellen Lohnerhöhungen" hinten 117ff.

3. Durchführung der Verhandlungen¹⁾

Es gibt in der Schweiz keinerlei gesetzliche Vorschriften über Durchführung und Abschluss von Tarifverhandlungen.²⁾ Trotz seiner besonderen Rechtsnatur gilt die Vertragsfreiheit laut Bundesgericht auch für den GAV ohne jede Einschränkung. Daher besteht im schweizerischen kollektiven Arbeitsrecht weder ein Verhandlungs- noch ein Kontrahierungszwang.³⁾ Allerdings findet die Vertragsfreiheit auch im Arbeitsrecht ihre Schranke im Verbot des Rechtsmissbrauchs. Zu Recht weist VISCHER darauf hin, dass das Prinzip der angemessenen Vertretung der Arbeitnehmer immer dann verletzt ist, wenn die Arbeitgeber grundlos immer nur mit der Minderheitsgewerkschaft kontrahiert, die Mehrheitsgewerkschaft jedoch ignoriert. Umgekehrt kann auch die Minderheitsgewerkschaft unter Umständen einen Anspruch auf Anerkennung als GAV-Partei haben, da ansonsten die positive Koalitionsfreiheit ihrer Mitglieder gefährdet wäre.⁴⁾ Bei der Durchführung der GAV-Verhandlungen hat sich im Bankwesen folgendes Prozedere entwickelt: Da die Verhandlungen jeweils im Spätherbst stattfinden, läuft die entsprechende innerverbandliche Willensbildung schon im Frühjahr an. Aufgrund von Vernehmlassungen der Vertrauensleute der Kantonalsektionen stellt der SBPV an der Sitzung der Grossen Verhandlungsdelegation die Verhandlungspostulate auf und übermittelt diese dem VZK als Vertreter der Arbeitgeber. Der VZK nimmt daraufhin entsprechende Vorabklärungen bei seinen

-
- 1) Diese Darstellung könnte demnächst Änderungen erfahren. So ist u.a. vorgesehen, die Paritätische Kommission zum Konsultativorgan im Vorfeld der eigentlichen Verhandlungen aufzuwerten.
 - 2) Anders teilweise im Ausland: vgl. die rechtsvergleichende Uebersicht "Das Verfahren der Kollektivverhandlungen" in: Förderung von Kollektivverhandlungen, Bericht zur 66. Tagung des ILO-Genf 1980, insbes. 24ff. Das entsprechende Uebereinkommen Nr. 154 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Förderung von Kollektivverhandlungen wurde inzwischen von den Eidgenössischen Räten ratifiziert - vgl. JAR 1984, 16.
 - 3) Vgl. BGE 74 II 159.
 - 4) Vischer/GAV 452ff. Im Bankwesen besteht das Problem nicht in der Anerkennung des SKV durch die Arbeitgeber, sondern in der Rivalität zwischen SBPV und SKV auf Arbeitnehmerseite.

Mitgliedern sowie den anderen Bankenverbänden vor. In einem Spitzengespräch zwischen Vertretern von SKA, SBG, SBV und SVB wird dann die Verhandlungsposition der Arbeitgeber festgelegt. Die eigentlichen Verhandlungen finden alsdann in Zürich statt.¹⁾ Die Delegationen werden vom Zentralpräsidenten des SBPV bzw. dem für Personelles zuständigen Mitglied der Generaldirektion der SKA, des Präsidialinstitutes des VZK, angeführt. Die Verhandlungen werden normalerweise im Laufe eines einzigen Tages abgeschlossen. Erst wenn die neue Vereinbarung zwischen SBPV und Bankenverbänden zustandegekommen ist, kann der SKV diese nach kurzen Beratungen mit dem VZK für ihre eigenen Mitglieder nachunterzeichnen.²⁾

1) Früher am Hauptsitz der SKA, dem Präsidialinstitut des VZK, neuerdings an einem neutralen Ort.

2) So wurde die letzte VB von Banken und SBPV am 10.9.84, vom SKV jedoch erst am 12.9.84 unterzeichnet.

4. Vereinbarung und Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung

4.1. Einleitung

Die Tatsache, dass im kollektiven Arbeitsrecht des Bankwesens zwei Rechtsquellen von Bedeutung sind, die scharf voneinander getrennt werden müssen, stiftet immer wieder Verwirrung:

- einerseits gibt es die sog. "Vereinbarung"¹⁾, letztmals abgeschlossen am 10.9.84 für die Dauer von zwei Jahren;
- andererseits gibt es eine "Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung" (ED & BO) vom 1.1.1984²⁾.

4.2. Verhältnis zueinander

Die eigentliche GAV-Urkunde ist die Vereinbarung. Die meisten GAV-Bestimmungen sind jedoch in einer separaten Broschüre, der - historisch älteren - ED & BO enthalten, auf welche in der VB jeweils verwiesen wird. Obwohl sie als "pars pro toto" häufig mit der VB verwechselt wird, ist die ED & BO in rechtlicher Hinsicht völlig von der jeweiligen VB abhängig. Die ED & BO-Broschüre besitzt jedoch in der Praxis weit über den Kreis der Tarifbeteiligten hinaus Bedeutung, da sie aufgrund einer sog. "Aussenseiterklausel" sämtlichen Arbeitnehmern der tarifgebundenen Banken ausgehändigt werden muss.³⁾ In ihrer Wirkung entspricht die ED & BO damit - was in der Praxis eher selten ist - überbetrieblich vereinbarten Allgemeinen Arbeitsbedingungen, die als "Vertragsmuster" für das ganze Bankwesen wegweisend sind.⁴⁾ Da sie keine betriebsspezifische Regelungsprobleme berücksichtigen kann, wird sie von sämtlichen tarifgebundenen Banken durch einseitig erlassene Allgemeine Arbeitsbedingungen im eigentlichen Sinne ergänzt.

4.3. Inhalt der Vereinbarung im einzelnen

- 1) Unter der Überschrift "Vereinbarung", welche im Angestelltenbereich ziemlich häufig für Kollektivverträge verwendet

1) Wortlaut im Anhang I.

2) Wortlaut im Anhang II.

3) Zum Aussenseiterproblem im Bankwesen hinten 94.

4) Stöckli 91.

wird¹⁾, befindet sich der komplizierte Ingress, ein Ueberbleibsel aus den Anfängen der kollektiven Verständigung im Bankwesen, das manchmal immer noch Anlass zu Spekulationen über die Rechtsnatur der VB gibt.²⁾

Von praktischer Bedeutung ist heute nur noch der darin enthaltene Katalog der vertragschliessenden Bankenplätze, der mit dem 1984 erfolgten Beitritt des Platzes Genf eine bedeutsame Erweiterung erfahren hat. Erstaunlich ist lediglich, dass auf der Liste derjenigen Bankenvertreter, die auf Seite 2 der VB als deren Unterzeichner figurieren, keine Vertreter Genfs aufgeführt sind.³⁾

- 2) Lit. A Ziff. 1 enthält im Gegensatz zu früheren Jahren keinen ausdrücklichen Hinweis auf die Einbeziehung der ED & BO, sondern lediglich eine solche über deren Revision per 1.1.84. Trotzdem kann diese VB-Bestimmung von "vernünftigen und korrekten Tarifunterworfenen" nur als Verweis auf die ED & BO verstanden werden. Da die verwiesene Regelung den GAV-Parteien und auch den Tarifunterworfenen vollumfänglich bekannt ist, liegt hier eine sog. "Vollerklärung" vor, mit welcher der vorgeformte Inhalt der ED & BO - ähnlich wie dies etwa bei AGB und ABB geschieht - in die VB übernommen wird⁴⁾ und damit an der normativen Wirkung der VB teilhat⁵⁾. Diese Verweisung ist im vorliegenden Fall unproblematisch, da die Verweisungsnorm eindeutig und die verwiesene Regelung in einem separaten Schriftstück bekannt ist.⁶⁾ Auch stellt die Tatsache, dass die ED & BO der Vertragsurkunde nicht in

1) So hat der SKV gesamtschweizerisch etwa "Vereinbarungen" abgeschlossen mit dem Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (ASM), dem Verband der Arbeitgeber der Textilindustrie und dem Schweizerischen Versicherungsverband. In anderen Branchen werden einschlägige Kollektivverträge mit dem SKV hingegen als "GAV" (z.B. mit der Migros-Gemeinschaft) oder als "Abkommen" (Textilveredlungsindustrie) bezeichnet. Vgl.: Die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf, Info-Schrift Nr. 2 des SKV, Ausgabe 1985, Zürich 1985, 6.

2) Vgl. ausführlich hinten 74-76.

3) Dem Verfasser wurde mitgeteilt, dass es sich dabei um ein redaktionelles Versehen gehandelt hat.

4) Schönenberger/Jäggi N 451ff. zu OR 1.

5) Zur Frage, ob die VB normative Wirkung besitzt, vgl. hinten 73f.

6) Vgl. Bänziger 43.

ihrer Gesamtheit beigelegt ist und jeweils nicht im Wortlaut veröffentlicht wird, keinen Verstoß gegen das Schriftformgebot von OR 356c dar, da das Schriftformgebot immer dann gewahrt ist, wenn - wie im Bankwesen - der Vertragsinhalt feststeht und unterzeichnet ist.¹⁾

- 3) In Lit. A Ziff. 2-4 werden Fragen der Besoldung und der Arbeitszeit geregelt. Dabei werden Lohnfragen kurzfristiger Natur, die immer wieder neu geregelt werden müssen, wie z.B. Teuerungszulage, jeweils nur in der VB-Urkunde aufgeführt, nicht jedoch in der ED & BO verankert.²⁾
- 4) Auch beschlossene Änderungen der ED & BO, die darin noch nicht integriert werden konnten, weil die ED & BO-Broschüre nur in grösseren Zeitabständen redaktionell bereinigt und neu gedruckt wird, werden der VB in einem Anhang beigelegt.³⁾
- 5) Schliesslich finden sich in der VB manchmal auch programmatische Erklärungen der GAV-Parteien über Änderungen der ED & BO, wie etwa in Lit. A Ziff. IV der VB vom 23.9.82: "Die notwendigen Anpassungen zur Gleichstellung von Mann und Frau werden vorgenommen." sowie über weitere - insbesondere immaterielle - Postulate.⁴⁾
- 6) Schliesslich enthält Lit. C eine sog. Verhandlungsklausel, die beide Parteien dazu verpflichtet, sich im Herbst 1986 auf neue Verhandlungen einzulassen. Weitergehende Ansprüche, wie insbesondere denjenigen auf Abschluss einer neuen Vereinbarung, können daraus jedoch nicht abgeleitet werden.⁵⁾

1) Hueck/Nipperdey 453 FN 14a.

2) Sog. "Zahltarif", vgl. Rehbinders/Arbeitsrecht 157. Zur Teuerungszulage sowie zur Teuerungsklausel gem. Lit. B der VB vom 10.9.84 hinten 108ff.

3) Vgl. die Beilagen I (Änderungen der ED & BO aufgrund der neuen Gehaltsklassen) und II (neue Ueberstundenansätze) zur VB vom 10.9.84.

4) Vgl. Lit. A Ziff. VI der VB vom 23.9.82: "Im Rahmen der innerbetrieblichen Mitwirkungsrechte wird das Bankpersonal rechtzeitig und umfassend bei der Einführung neuer Technologien einbezogen."

5) Rehbinders/Arbeitsrecht 146, Vischer/OR N 8 zu OR 356c.

4.4. Inhalt der ED & BO

Da die ED & BO sämtliche Regelungen mit längerer Laufzeit enthält (Gehaltsklassen, Arbeitszeit, Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Militärdienst, Treuepflichten etc.), erfüllt sie die Funktion eines - allerdings rechtlich von der VB abhängigen - Manteltarifs.¹⁾ Ihre einzelnen Bestimmungen werden hinten²⁾ erörtert.

5. Zur Unabdingbarkeit der Vereinbarung

5.1. Dispositive Normativbestimmungen

Infolge ihrer Unabdingbarkeit können die Normativbestimmungen des GAV normalerweise nicht wegbedungen werden: ungünstigere Vereinbarungen im EAV sind nichtig und werden durch die entsprechende GAV-Bestimmung ersetzt.³⁾ Nun können die GAV-Parteien dem GAV jedoch die Wirkung der Unabdingbarkeit entziehen. Der GAV ist auch in einem solchen Fall weiterhin ein Normenvertrag, durch die Verwandlung der Normativbestimmungen in sog. "dispositive Normativbestimmungen"⁴⁾ wird er aber zu einem Vertragsmuster degradiert, das durch Individualabrede auch zuungunsten des einzelnen Arbeitnehmers abgeändert werden kann.⁵⁾ Damit wird also der im Unabdingbarkeitsprinzip verankerte Vorrang des Kollektivrechts vor dem Individualrecht⁶⁾ wieder aufgehoben. Es bedarf dazu allerdings einer ausdrücklichen Klausel, durch welche die normative Wirkung sinngemäss wegbedungen werden soll, etwa mittels Soll- oder Kann-Vorschriften, Verwendung des Ausdruckes "Empfehlung" oder Klauseln wie "wenn die Parteien des EAV nichts anderes vorsehen".⁷⁾

1) Rehbinder/Arbeitsrecht 157.

2) Siehe hinten 120ff.

3) Rehbinder a.a.O., 154.

4) Nicht zu verwechseln mit den sog. tarifdispositiven Normen. Dabei handelt es sich um relativ-zwingende Gesetzesbestimmungen, von denen im GAV nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf (OR 362). Dazu Zäch/Tarifdispositive Normen 69.

5) Hug/Auslegung 430.

6) Hueck/Nipperdey 3.

7) Schweingruber/Bigler 57, Vischer/OR N 6-7 zu OR 357.

Die Frage der allfälligen Unabdingbarkeit ist im Bankwesen bis heute offenbar nicht geklärt. Dabei scheint zumindest im älteren Schrifttum sowie bei den zuständigen Koalitionen die Meinung vorzuherrschen, dass die VB keine Normativwirkung besitze. Diese Auffassung findet jedoch, wie zu zeigen sein wird, in der Vereinbarung selbst keine Stütze.

5.2. Standpunkt der Wissenschaft

Als erster hat SCHWEINGRUBER bereits in den fünfziger Jahren auf die Tatsache hingewiesen, dass es Abkommen gibt, die keine verbindlichen Normen statuieren, sondern den Beteiligten lediglich zur Einhaltung empfohlen werden.¹⁾ Merkmal dieser als "Konventionen" bezeichneten Abkommen sei die Tatsache, dass sie - ähnlich wie "Gentlemen's Agreements" - meistens nur moralische, jedoch keine rechtliche Verbindlichkeit besässen. Allerdings würden sich die an der Konvention beteiligten Parteien häufig verpflichten, im Sinne der Konvention auf ihre Mitglieder einzuwirken. Ob bloss moralische oder auch rechtliche Verbindlichkeit gewollt sei, hänge jedoch von Wortlaut und Sinn des jeweiligen Abkommens ab. In einem späteren Werk nennt Schweingruber ausdrücklich die ED & BO²⁾ als Beispiel einer solchen Konvention. Die Vertragsparteien hätten sich in diesem Abkommen "mit rechtlicher oder bloss moralischer Verbindlichkeit verpflichtet, auf ihre Mitglieder, wenn auch nur im Sinne einer Empfehlung, einzuwirken, um sie zur Anwendung der Richtlinien zu veranlassen".³⁾

Auch SCHMALISCH⁴⁾ weist darauf hin, dass es in der Schweiz neben dem Normalfall des unabdingbaren GAV auch noch einen weiteren Typus kollektivvertraglicher Vereinbarungen gebe, bei welcher anstelle zwingender Normen nur die Einhaltung von Richtlinien empfohlen werde. Dabei verpflichteten sich die Parteien häufig gegenseitig, diese Empfehlungen an ihre

1) Schweingruber/Arbeitsrecht 95f.

2) Wie andere Autoren auch, verwechselt Schweingruber einen Teil mit dem Ganzen.

3) Schweingruber/Bigler 22 Lit. i -recte: 1- und 23.

4) Schmalisch 68.

Mitglieder weiterzuleiten. Diese Richtlinien, die in ihrem Aufbau einem richtigen GAV sehr ähnlich seien, könne man an Wendungen wie "kann" oder "soll" bzw. "wenn die Parteien im Dienstvertrag nichts anderes vorsehen" erkennen. Als Beispiel für einen solchen GAV mit bloss empfehlendem Charakter zitiert Schmalisch dann unter anderem die Vereinbarung. Er hebt hervor, dass dieser GAV-Typus insbesondere dann gewählt werde, "wenn die Berufsverbände noch keine gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen abschliessen können, aber dennoch zur Zusammenarbeit und Absprache bereit sind".¹⁾

Als dritter und letzter Autor hat sich VISCHER - wenn auch aus einer anderen Optik - mit der ED & BO befasst. Obwohl er es als zweifelhaft bezeichnet, dass ein GAV ohne schuldrechtliche Bestimmungen²⁾ als GAV qualifiziert werden könne, billigt er der ED & BO dennoch normative Wirkung zu, da im Zweifel ein GAV anzunehmen sei.³⁾

5.3. Standpunkt der Arbeitgeber⁴⁾

Die Arbeitgeber neigen offenbar zur Auffassung, dass die Vereinbarung eine blosser Empfehlung sei, vergleichbar den "Gentleman's Agreements", welche die Schweizerische Bankiervereinigung mit der Schweizerischen Nationalbank abzuschliessen pflegt. Es handelt sich dabei um ein bekanntes Mittel des sog. "moral suasion", womit die Notenbanken versuchen, die Geschäftsbanken unter Verzicht auf eine - von diesen nicht sehr geschätzte - rechtsverbindliche Regelung zur Einhaltung gewisser Richtlinien zu veranlassen.⁵⁾ In Anbetracht der heterogenen Bankenstruktur komme nur eine solche flexible und unverbindliche Lösung in Frage, der sich alle Banken anschliessen könnten, ohne gleich rechtsverbindlich verpflichtet zu werden.

1) Schmalisch, a.a.O.

2) quod non! Die ED & BO enthält verschiedene schuldrechtliche Bestimmungen; dazu hinten 166ff.

3) Vischer/OR N 101 zu OR 356.

4) Mitteilung des VZK.

5) Vgl. Jacquemet 211ff.

Zu den Gentleman's Agreements zwischen der Schweizerischen Nationalbank und den Schweizer Banken: Merz, insbes. 101ff. Er qualifiziert diese Agreements als "contractus imperfecti", die zwar nicht durchsetzbar sind, aber als Interessenvergemeinschaftungsverträge trotzdem der rechtlichen, nicht bloss der moralischen Sphäre angehören.

5.4. Standpunkt der Arbeitnehmer

PFLUGER (ehemaliger Zentralpräsident des SBPV) nimmt Bezug auf die vorerwähnte Auffassung Schweingrubers und verneint ebenfalls die unmittelbare Rechtsverbindlichkeit der VB, obwohl er die VB als GAV im Sinne von OR 356 bezeichnet.¹⁾ Er erwähnt in diesem Zusammenhang, dass der SBPV schon wiederholt versucht habe, Charakter und Geltungsbereich der geltenden Vereinbarung zu ändern, dies jedoch am Widerstand der Banken gescheitert sei, "da diese sich scheuen, stärkere Bindungen einzugehen".²⁾

Demgegenüber definiert CARMINE (ehemaliger Zentralsekretär des SBPV) die ED & BO als "arbeitsrechtliches Basisinstrument, das jedoch "kein GAV im Sinne von OR 322" (sic!) sei.

Neuerdings wird die Vereinbarung - und manchmal auch die ED & BO allein - vom SBPV als "gesamtarbeitsvertragsähnliches Instrument" charakterisiert³⁾, ohne dass eindeutige Aussagen über eine allfällige Normativwirkung gemacht würden.

Der SKV scheint schliesslich auch der Auffassung zuzuneigen, dass es sich bei der Vereinbarung nicht um einen "richtigen", d.h. mit Unabdingbarkeit ausgestatteten GAV handle.⁴⁾

Für diese Verwirrung dürfte der jahrzehntealte Ingress der VB, der auf den ersten Blick an rein empfehlende GAV-Klauseln erinnert, zumindest mitverantwortlich sein.⁵⁾ Danach haben die Platzverbände mit dem SBPV "die Vereinbarung getroffen, die ihren Organisationen angeschlossenen Banken zu folgender Regelung zu veranlassen ...".

Wie vorn bereits dargelegt wurde⁶⁾, haben die Arbeitgeber jedoch bereits 1946 der Umwandlung der bis dahin nur empfohlenen Regelung in eine zweiseitige "Vereinbarung" zugestimmt.

Am 31. Oktober 1946 teilte der SBPV in seinem Verbandsorgan mit, dass es ihm bei den damaligen Verhandlungen mit den Bankenverbänden erstmals gelungen sei, "eine beidseitig verbind-

1) Pfluger.

2) Carmine/ED & BO 214.

3) Vgl. etwa SBPZ Nr. 17 vom 30.9.82.

4) Mitteilung des SKV.

5) Vgl. Anhang I.

6) Siehe vorn 17.

liche Vereinbarung zu erwirken". Es sei nunmehr "eine richtige Vereinbarung zustandegekommen, die selbstverständlich nicht nur für die Bankleitungen, sondern auch für unseren Verband und das schweizerische Bankpersonal verbindlich ist und eingehalten werden muss." Ferner wurde ausdrücklich festgehalten, dass auch die neu vereinbarte ED & BO Bestandteil der neuen VB sei, und "daher genau so von beiden Seiten einzuhalten ist wie die übrigen Bestimmungen der Gesamtvereinbarung."¹⁾

Zwar wurden anschliessend Ausführungen darüber angestellt, dass der SBPV "weiterhin mit logischer Konsequenz den GAV anstrebe", diese beruhten aber auf der irrigen - und teilweise auch heute noch bestehenden - Annahme, dass von einem "richtigen" GAV erst dann die Rede sein könne, wenn alle Banken in der Schweiz sich der VB angeschlossen haben. Dies wird durch das Aktivitätsprogramm 1984-1989 des SBPV bestätigt. Als wichtiges Anliegen wird darin auch ein "Gesamtarbeitsvertrag" erwähnt²⁾, anschliessend aber ausgeführt, dass Abkommen mit den Banken erst in der ganzen Branche durchgesetzt werden könnten, wenn die bestehende ED & BO³⁾ auf alle Institute und Beschäftigten im Schweizerischen Bankwesen ausgedehnt worden sei. Angesprochen wird auch hier nicht die Unabdingbarkeit, sondern der persönliche Geltungsbereich des Banken-GAV.

5.5. Eigene Stellungnahme

Es steht den GAV-Parteien frei, die Unabdingbarkeit innerhalb der Schranken der Rechtsordnung auszuschliessen.⁴⁾ Dies kann sowohl in bezug auf den ganzen GAV als auch nur hinsichtlich einzelner Bestimmungen geschehen.⁵⁾ Aus OR 357 Abs. 1

1) SBPZ Nr. 20 vom 31.10.46.

2) SBPV-Aktivitätsprogramm 1984-1989, 2.

3) Wieder ein pars pro toto, der beweist, wie nützlich eine terminologische Klärung sein könnte.

4) Im deutschen Tarifrecht wird allerdings verlangt, dass der Ausschluss der Unabdingbarkeit den wirtschaftlichen Bedürfnissen und sozialen Gegebenheiten entspreche - vgl. Wiedemann/Stumpf Rdnr. 205 zu TVG 4.

5) Vgl. Botschaft/GAV, 54. Für das deutsche Recht lehnen Wiedemann/Stumpf die generelle Wegbedingung der Normativwirkung hingegen kategorisch ab, da der TV in diesem Fall seine Funktion nicht mehr erfüllen könne, ebd.

ergibt sich jedoch zweifelsfrei, dass der Wille der GAV-Parteien, dem GAV die Normativwirkung mittels einer sog. Oeffnungsklausel wieder zu entziehen, ausdrücklich aus dem GAV selbst hervorgehen muss.¹⁾

Die Auslegung der Vereinbarung nach Massgabe des Vertrauensprinzips²⁾ lässt jedoch nicht auf das Vorhandensein einer Oeffnungsklausel schliessen. Auch wenn die GAV-Parteien beabsichtigt haben sollten, der VB die Unabdingbarkeit zu entziehen, so ist dies aus der Vereinbarung nicht ersichtlich. Da der Vertrauensschutz der Tarifunterworfenen Klarheit und Eindeutigkeit erheischt, kommt es auf den Willen der GAV-Parteien nicht an, wenn dieser keinen - oder keinen richtigen - Ausdruck in der VB gefunden hat. Es handelt sich daher bei der Vereinbarung zweifelsfrei um einen GAV mit unabdingbarem Charakter. Ob sich die GAV-Parteien - insbesondere die einzelnen Banken - auch tatsächlich an die VB gebunden fühlen, ist allerdings wieder eine andere Frage. Sie beschlägt jedoch nicht die Unabdingbarkeit, sondern vielmehr die Durchsetzung der Vereinbarung und damit die Vertragstreue und die Qualität der Partnerschaft der GAV-Parteien im Bankwesen.

1) Statt vieler Vischer/OR N 7 zu OR 357.

Falsch daher die Meinung Areggers, wonach die Gestattung nachgiebiger Tarifnormen nicht ausdrücklich erfolgen müsse - Aregger 27.

2) Vorn 59.

6. Einordnung der Vereinbarung in die Typologie der GAV¹⁾

Steht nunmehr fest, dass die VB ein gewöhnlicher, unabdingbarer GAV ist, so kann sie aufgrund ihres Inhaltes sowie anhand der beteiligten Parteien näher charakterisiert werden.²⁾

VB ein "ausgebauter GAV"?

Da die ED & BO, der Manteltarif der VB, nur zwei schuldrechtliche Bestimmungen enthält, die sich zudem im einen Fall auf die Aussenseiter (§ 1 Ziff. 2 ED & BO), im anderen Fall auf eine - noch nie angewandte - Schiedsklausel (§ 16) beziehen³⁾, kann man die VB de jure kaum als "ausgebauten GAV" bezeichnen. De facto verhält es sich jedoch anders, muss man doch berücksichtigen, dass sich die Zusammenarbeit der GAV-Parteien sehr wohl in einem institutionalisierten Rahmen bewegt, der demjenigen in ausgebauten GAV kaum nachstehen dürfte, auch wenn auf die formelle Regelung und Verankerung des Verhältnisses zwischen den Parteien verzichtet wurde.

Beteiligte Parteien

Auf beiden Seiten sind nur rechtsfähige Verbände beteiligt, so dass die VB ein Verbandsvertrag ist.⁴⁾ Da auf Arbeitgeberseite mehrere Verbände am Abschluss beteiligt sind, ist die VB ein mehrgliedriger Verbandsvertrag.⁵⁾

Es stellt sich nun die Frage, ob es sich hier um einen einzigen GAV mit mehreren Partnern auf der selben Seite handelt oder ob tatsächlich ein mehrgliedriges Vertragswerk vorliegt, das sich aus mehreren inhaltlich identischen, jedoch rechtlich selbständigen GAV zusammensetzt, die nur äusserlich in einer Urkunde zusammengefasst sind.⁶⁾ Trotz der gemeinsamen Regelungsabsicht der Bankenverbände, des identischen Regelungsin-

1) Zum folgenden Vischer/OR N 22-33 zu OR 356.

2) Zum örtlichen und persönlichen Geltungsbereich hinten 90ff.

3) Einzelheiten hinten 172.

4) Rehbinder/Arbeitsrecht 145.

5) Rehbinder a.a.O.

6) Wiedemann/Stumpf RdNr. 76-78 zu §1 TVG.

haltes und der faktischen Führungsrolle des VZK ("Vorortsfunktion") dürfte es sich bei der VB - wie immer in Zweifelsfällen - ¹⁾ um einen echten mehrgliedrigen GAV handeln. Daraus ergibt sich, dass jeder beteiligte Bankenverband selbständig berechtigt und verpflichtet wird.²⁾

Gemäss OR 356 Abs. 4 stehen die Bankenverbände im Verhältnis gleicher Rechte und Pflichten zueinander.³⁾ Demgegenüber ist die VB auf Arbeitnehmerseite kein mehrgliedriger Verbandsvertrag, da SBPV und SKV die VB jeweils allein und voneinander unabhängig abschliessen. Da Geltungsbereich, Dauer und Inhalt der beiden VB jedoch identisch sind, ist die VB aus Sicht der beteiligten Arbeitnehmer-Verbände als "Parallelvertrag" zu bezeichnen.⁴⁾

1) Hueck/Nipperdey 451.

2) Dies hat aber keine Konsequenzen, da in den VB niemals vorzeitige Kündigungsmöglichkeiten vorgesehen werden, die von den einzelnen Platzverbänden wahrgenommen werden könnten. Ein Ausscheren einzelner Verbände wäre in der Praxis ohnehin äusserst unwahrscheinlich.

3) Vischer/OR N 57-59 zu OR 356.

4) Vischer/OR N 33 zu OR 356. Im einzelnen hinten 102.

7. Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit

Der Abschluss eines GAV setzt Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit voraus.¹⁾

7.1. Tariffähigkeit

Tariffähigkeit ist die Fähigkeit, GAV abzuschliessen. Sie ist an folgende Voraussetzungen gebunden:²⁾

- freiwilliger Zusammenschluss
- Gegnerfreiheit
- Unabhängigkeit von Dritten, da die Autonomie der Koalitionen bei der Regelung der Arbeitsbedingungen die Einflussnahme Dritter wie Staat, Kirchen, politische Parteien etc. verbietet
- Wahrnehmung kollektiver Arbeitgeber- oder Arbeitnehmer-Interessen, ohne dass dazu jedoch Arbeitskampfbereitschaft erforderlich wäre.³⁾

Entgegen der herrschenden schweizerischen Meinung⁴⁾ setzt das Erfordernis der Gegnerfreiheit auf seiten der Arbeitnehmer-Verbände eine überbetriebliche Organisation voraus. Somit sind die Hausverbände, die im Bankwesen eine gewisse Bedeutung besitzen, nicht tariffähig, könnte der Arbeitgeber deren Mitgliederbestand doch durch Einstellungen oder Entlassungen beeinflussen.⁵⁾

Auch überbetriebliche Zusammenschlüsse von Kaderangehörigen, wie z.B. der Zürcherische Bankkaderverband, sind nicht tariffähig, da sie ideell den Arbeitgebern näherstehen als den Arbeitnehmern und nicht bereit sind, auf die Gegenseite allenfalls sozialen Druck zur Durchsetzung ihrer Forderungen auszuüben: Dieser Verband wurde nach dem Bankstreik von 1918 gegründet, da sich viele Unterschriftsberechtigte dem radikalen Kurs der Bankpersonalverbände nicht anschliessen mochten. Der

1) Rehbinder/Arbeitsrecht 145-146.

2) Rehbinder/a.a.O. 137f.

3) Vischer/OR N 53 zu OR 356.

4) Nachweise bei Vischer/OR N 47 zu OR 356.

5) Rehbinder/ebd.

Verband setzt sich gerade für die "Entnivellierung" ein und pflegt seine Kontakte zu den Banken in einer "dem besonderen Vertrauensverhältnis zwischen den Bankleitungen und ihrem mittleren Kader angepassten Weise".¹⁾ Allerdings macht der Zürcher Bankkaderverband von der gemäss § 14 Ziff. 1 Abs. 4 bestehenden Möglichkeit Gebrauch, für die Mitglieder mit den einzelnen Banken zusätzliche Ferientage zu vereinbaren. Um GAV-Abreden kann es sich dabei aber nicht handeln.²⁾

7.2. Tarifzuständigkeit

Zweite Voraussetzung für den Abschluss eines GAV ist die Tarifzuständigkeit: die beteiligten Verbände müssen aufgrund ihrer Statuten zum Abschluss eines GAV legitimiert sein. Während auf seiten der Arbeitnehmer-Koalitionen die Regelung der Arbeitsbedingungen des Bankpersonals ohne weiteres aus den Statuten ersichtlich ist, hat auf seiten der Arbeitgeber nur die Tessiner Bankenvereinigung in Art. 3 lit. e ihrer Statuten vom 5.11.1958 ausdrücklich zum Verbandszweck erhoben "di regolare, in modo possibilmente uniforme, le questioni di stipendi, carovita, assicurazioni, durata del lavoro, nonché tutte le altre condizioni concernenti il personale dei membri dell' Associazione." Die anderen Verbände halten eine derartige Klausel offenbar für überflüssig. So besteht der Zweck des VZK gemäss dessen Statuten vom 2. Juli 1902 - in der bereinigten Fassung vom 23. April 1919 - in der "Pflege und Wahrung der mit dem Bank- und Kreditwesen zusammenhängenden allgemeinen und der gemeinsamen eigenen Interessen." (Art. 1 Statuten VZK). Die mangelnde statutarische Zweckbestimmung schliesst allerdings die Tarifzuständigkeit nicht aus, da es nicht so sehr auf den Wortlaut der Statuten als vielmehr auf das tatsächliche Verhalten des Verbandes ankommt. Demnach ist die Tarifzuständigkeit immer dann gegeben, wenn der betreffende Verband tatsächlich GAV-Abschlüsse tätigt, ohne dass diese mit den Statuten unvereinbar wären oder von Verbandsmitgliedern angefochten worden wären.³⁾

1) Vgl. "Das mittlere Kader im Bankgewerbe", 50 Jahre Bankprokuristen-Verein Zürich. Zürich 1969.

2) Zu den leitenden Angestellten hinten 95.

3) Fröhlich 67, Vischer/OR N 34 zu OR 356.

7.3. Tariffähigkeit der Kantonalbanken

Es gibt heute in der Schweiz 30 Kantonalbanken¹⁾, die von den Kantonen gegründet wurden, um nebst fiskalischen Zielen auch bestimmte wirtschaftspolitische und wohlfahrtsstaatliche Zwecke zu verfolgen, wie z.B. die Wirtschaftsentwicklung im Kanton und die Förderung des Sparens.²⁾ Von diesen Staatsinstituten sind deren vier als gemischtwirtschaftliche Unternehmen, die übrigen 26 als Anstalten öffentlichen Rechts konzipiert.³⁾ Obwohl auch diese Institute zu den Mitgliedern der vertragschliessenden Platzverbände gehören und SBPV-Mitglieder in ihren Reihen haben⁴⁾, sind sämtliche Kantonalbanken nicht tariffähig, so dass von ihrem jeweiligen Bankenverband abgeschlossene VB keine direkte Geltung für sie und ihr Personal beanspruchen können. Denn bei den Kantonalbanken ist die Entscheidung über die Arbeitsbedingungen des Personals der eigentlichen Geschäftsleitung entzogen. Oberstes Exekutivorgan der Kantonalbanken ist nämlich der sog. Bankrat, der von der obersten Aufsichtsbehörde, dem jeweiligen Kantonsparlament, beschickt wird.⁵⁾

Aufgrund dieser - von Kanton zu Kanton verschiedenen - politisch bedingten Fremdbestimmung sind die Kantonalbanken nicht tariffähig. Damit entspricht die Rechtslage derjenigen im öffentlichen Dienst, denn nach schweizerischer Rechtsauffassung wird die Tarifautonomie als Begriff des Privatrechts betrachtet, wofür im öffentlichen Dienst kein Raum ist.⁶⁾ Die Dienst- und Bezahlungsverhältnisse werden in der Schweiz - im Gegensatz etwa zur Bundesrepublik - im öffentlichen Dienst nicht partner-schaftlich ausgehandelt, sondern gesetzlich festgelegt, so dass nicht die Exekutive als formeller Arbeitgeber, sondern

1) Die Kantone GE, VD und BE besitzen je zwei Kantonalbanken.

2) Kleiner/Gesetzgebung 146.

3) Einzelheiten bei Fuchs 16ff.

4) Auskunft des SBPV.

5) Auf die kantonalen Unterschiede braucht hier nicht eingegangen zu werden; vgl. Fuchs 27ff. sowie Oswald 219ff.

6) Kaufmann 381ff.

die Legislative bzw. der Stimmbürger das letzte Wort hat.¹⁾ Da eine kollektivarbeitsrechtliche Regelung mithin ausgeschlossen ist, ist zu prüfen, wie die Kantonalbanken die Einzelarbeitsverhältnisse ihres Personals geregelt haben. Es lassen sich grundsätzlich drei Varianten ausmachen:²⁾

- 1) Einige Kantonalbanken haben eigene "Dienst- und Gehaltsordnungen" erlassen. So hat etwa das Präsidium (Ausschuss des Bankrates) der ZKB gestützt auf § 48 Ziff. 13 des Geschäftsreglementes vom 2.11.79 eine sog. "Dienst- und Gehaltsordnung" erlassen, welche vom Bankrat zu genehmigen ist.³⁾
- 2) Eine zweite Gruppe hat die ED & BO für ihr Institut übernommen, z.B. die Nidwaldner Kantonalbank.⁴⁾
- 3) Eine dritte und letzte Gruppe von Kantonalbanken untersteht der jeweiligen kantonalen Beamtenordnung.

Trotz dieser formaljuristischen Unterschiede stimmen die Regelungen der Kantonalbanken inhaltlich miteinander sowie mit der jeweiligen VB weitgehend überein. Die Koordination der Personalangelegenheit der Kantonalbanken geschieht einerseits im Rahmen sog. Personalchefkonferenzen im Schosse des Schweizerischen Kantonalbankenverbandes, andererseits mit den privatrechtlich strukturierten Banken auf der Ebene des jeweiligen Platzverbandes. Aufgrund ihrer Kartellwirkung setzt die VB einen Mindeststandard, der auch von den Kantonalbanken trotz deren fehlenden Tariffähigkeit und Tarifgebundenheit aus arbeitsmarktpolitischen Gründen nicht unterschritten werden kann.

7.4. Tariffähigkeit der Schweizerischen Nationalbank

Auch die Schweizerische Nationalbank, eine spezialgesetzliche Aktiengesellschaft des Bundesrechts, welche zwecks Er-

1) Fleiner 130.

2) Schreiben der ZKB vom 18.11.80 an den Verfasser.

3) Vgl. § 43 Ziff. 10 des Geschäftsreglementes des Bankrates der ZKB.

4) Vgl. Nidwaldner Tagblatt vom 14.11.81.

füllung der ihr zugewiesenen öffentlichen Aufgaben¹⁾ unter Mitwirkung und Aufsicht des Bundes verwaltet wird, ist aus denselben Gründen nicht tariffähig, obwohl ihre beiden Sitze Zürich (Sitz des Direktoriums) und Bern (rechtlicher und administrativer Sitz) den jeweiligen Platzverbänden angehören. Die Mitarbeiter der SNB stehen in einem Dienstverhältnis sui generis, dessen Grundlage die vom Bankausschuss erlassene "Dienstordnung" bildet, welche durch interne Reglemente bzw. die Bestimmungen des OR ergänzt wird. Grundlage der Besoldungsverhältnisse bildet eine ebenfalls vom Bankrat erlassene Besoldungsordnung, die sich allerdings in verschiedener Hinsicht an die ED & BO anlehnt. Die entsprechenden Gehaltsminima und -maxima sind in einem Reglement festgehalten, das der Genehmigung des Bundesrates bedarf.²⁾ Der SBPV pflegt gelegentliche Kontakte mit dem SNB-Direktorium über hängige Personalfragen.³⁾

1) Vgl. BV 39 Abs. 3.

2) Vgl. "75 Jahre Schweizerische Nationalbank", Zürich 1982, 321-323.

3) Auskunft des SBPV.

VI. DER GELTUNGSBEREICH DER VEREINBARUNG

1. Einleitung

Die GAV-Parteien können den Geltungsbereich des GAV in vierfacher Hinsicht näher bestimmen:¹⁾

- 1) in zeitlicher Hinsicht umfasst er die Geltungsdauer;
- 2) in persönlicher Hinsicht die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer;
- 3) in räumlicher Hinsicht das Tarifgebiet;
- 4) in sachlicher Hinsicht den Tarifbereich.

Anhand dieser vier Kriterien ist der Geltungsbereich der VB nunmehr genau zu ermitteln.

1) Statt vieler Rehbinder/Arbeitsrecht 157ff.

2. Der zeitliche Geltungsbereich

2.1. Begriff

Der zeitliche Geltungsbereich grenzt die Zeitspanne ab, innerhalb welcher die normativen Bestimmungen eines GAV ihre unabdingbare Wirkung entfalten sollen. Dabei ist zu beachten, dass Vertragsdauer und Wirksamkeitsdauer der GAV-Normen nicht zusammenfallen müssen.¹⁾ Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die GAV-Parteien im Zeitpunkt des Abschlusses ihres GAV noch in keinem Vertragsverhältnis stehen, wie während des vertragslosen Zustandes im Bankwesen im Herbst 1984. So erwuchsen den Vertragspartnern der VB bereits mit dem Abschluss der letzten VB am 10. September 1984 gewisse vertragliche Pflichten, wie insbesondere die Friedenspflicht. Von diesem Datum an waren die Vertragsparteien daher verpflichtet, alles zu unterlassen, was geeignet wäre, die Durchführung der künftig in Kraft tretenden Normativbestimmungen zu gefährden oder zu vereiteln.²⁾ Die Normativbestimmungen der VB wurden jedoch erst am 1. Januar 1985 wirksam.

2.2. Rück- und Nachwirkung der VB

Während sich mangels entsprechender Klauseln das Problem der Rückwirkung der VB gar nicht stellt³⁾, ist die Frage der allfälligen Nachwirkung ihrer Bestimmungen in den letzten Jahrzehnten zweimal aktuell geworden:

- im Herbst 1965 scheiterten die Verhandlungen wegen Differenzen über die Höhe der zu gewährenden sog. "individuellen Lohnerhöhungen". Daher wurde die bis dahin lückenlose Kette von VB-Abschlüssen unterbrochen, so dass 1966 ein vertragsloser Zustand herrschte.⁴⁾
- Auch im Herbst 1983 konnte wegen Meinungsverschiedenheiten über die Höhe der Teuerungszulage keine Übereinstimmung erzielt werden, so dass 1984 wiederum ein vertragsloser Zustand eintrat.

1) Rentsch 56.

2) Zur Friedenspflicht im besonderen hinten 168ff.

3) Zu den Voraussetzungen der Rückwirkung Rehbinders/Arbeitsrecht 156.

4) Härter/SBPV 72.

In diesen beiden Fällen stellte sich nun die Frage, ob allenfalls und inwiefern die VB trotzdem weitergelten könne. Unbestritten ist, dass eine Nachwirkung der Unabdingbarkeit über die zeitliche Geltungsdauer der VB hinaus ausgeschlossen ist, da die Normativbestimmungen mit Ablauf der zeitlichen Geltungsdauer des betreffenden GAV erlöschen.¹⁾ In Frage käme nur eine dispositive Weitergeltung der GAV-Bestimmungen.

2.3. Dispositive Weitergeltung der VB?

Im Gegensatz zum deutschen Recht hat der schweizerische Gesetzgeber leider auf eine positivrechtliche Regelung dieser Frage verzichtet.²⁾ Die schweizerische Lehre und Rechtsprechung nehmen jedoch mehrheitlich ebenfalls eine Nachwirkung des GAV an. Die Nachwirkung wird entweder damit begründet, dass der GAV als massgebende Übung weitergelten solle oder als Ausdruck des mutmasslichen Parteiwillens anzusehen sei.³⁾ Auf alle Fälle entspricht diese Forderung einem Gebot der praktischen Vernunft, wäre es doch widersinnig, wenn aufgrund Streitigkeiten über spezifische Einzelfragen auch völlig unbestrittene GAV-Regelungen - wie insbesondere der in der ED & BO verkörperte Manteltarif mit Langzeitwirkung - dahinfallen und allenfalls durch die allgemeinen Bestimmungen des OR ersetzt würden.⁴⁾ Dass das unbestrittene Kernstück der VB, die ED & BO, weitergelten sollte, geht allein schon aus dem konkludenten Verhalten der Banken hervor, die diesen Manteltarif auch nach seinem Ausserkrafttreten weiterhin vorbehaltlos anwandten und

1) Statt vieler Botschaft/GAV 161; Eyrenci 110.

2) Gemäss TVG § 4 Abs. 5 gelten die Rechtsnormen des TV nach dessen Ablauf weiter, "bis sie durch eine neue Abmachung ersetzt werden". Damit soll erreicht werden, dass die Arbeitsverhältnisse auch nach Beendigung des TV nicht "inhaltsleer" werden oder durch dispositives Gesetzesrecht ergänzt werden müssen, sondern dass der TV weiterwirkt, bis eine andere kollektiv- oder einzelvertragliche Regelung an seine Stelle tritt. (Wiedemann/Stumpf Rdnr. 185 zu TVG § 4).

3) Hinweise bei Vischer/Krise 332.

Vgl. zu diesem Problem auch den jüngsten Gerichtsentscheid des Obergerichtes Solothurn vom 24.1.83 in JAR 1984, 276ff.

4) So jedoch die ältere Lehre, vgl. Oser/Schönenberger N 12 und 12 zu aOR 323.

die Beratungen in der Paritätischen Kommission normal fortsetzten, so dass per 1. Januar 1984 eine revidierte ED & BO präsentiert werden konnte.¹⁾

2.4. Konsequenzen der Nachwirkung im Bankwesen

- Die normativen Bestimmungen der VB gelten weiterhin, haben jedoch eine andere Geltungsgrundlage. Sie gelten jetzt nämlich nicht mehr normativ, sondern als dispositives Recht, das vom Arbeitgeber einseitig zuungunsten des Arbeitnehmers abgeändert oder ausgeschlossen werden kann. Auch können Neueinstellungen zu abweichenden - d.h. für den Arbeitnehmer ungünstigeren - Bedingungen vorgenommen werden.²⁾
- Demgegenüber ist die Nachwirkung der indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen grundsätzlich zu verneinen. Ihr Weiterbestand kann nur insofern angenommen werden, als aufgrund des GAV innerbetriebliche Regelungen getroffen wurden, so dass entsprechende Institutionen des GAV allenfalls eine Art "Eigenleben" führen können, aber jetzt nicht mehr auf dem GAV beruhen³⁾, was im Bankwesen für die sog. Personalkommission von Bedeutung ist⁴⁾.
- Selbstverständlich fallen sämtliche schuldrechtlichen Bestimmungen der VB ohne weiteres dahin. Interessant ist jedoch die Tatsache, dass Bestand und Kontinuität der Paritätischen Kommission mangels ausdrücklicher Regelung in der VB davon nicht betroffen werden.

1) Normative Wirkung entfaltet sie natürlich erst seit dem Inkrafttreten der neuesten VB am 1.1.1985.

2) Vischer/Krise 333.

3) ebd.

4) Diese werden im Bankgewerbe meistens als "Hausverbände" bezeichnet. Dazu hinten 155.

3. Der persönliche Geltungsbereich

3.1. Begriff

Der persönliche Geltungsbereich ist auf die sog. "beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer" (OR 357 Abs. 1) beschränkt. Dabei handelt es sich in erster Linie um die Mitglieder der vertragschliessenden Koalitionen. Ausserdem kann durch nachträglichen Beitritt (OR 356 Abs. 4) oder Anschlussvertrag (OR 356b Abs. 1) Tarifbindung hergestellt werden.¹⁾ Die beiden letztgenannten Möglichkeiten sind im Bankwesen allerdings nicht relevant. Beim 1984 erfolgten Beitritt des Platzverbandes Genf handelte es sich nicht um einen "nachträglichen Beitritt" im Sinne von OR 356 Abs. 4, weil damals gar kein GAV existierte.

3.2. Tarifgebundene Bankengruppen

Die Zahl der tarifgebundenen Arbeitgeber ergibt sich daher aus dem Mitgliederverzeichnis des jeweiligen Platzverbandes. Generell ergibt sich, nach Bankengruppen geordnet, folgendes Bild:

- Die Grossbanken sind allesamt tarifgebunden;
- Auch der Dachverband der Raiffeisenkassen ist als Mitglied des Platzverbandes St. Gallen tarifgebunden;
- Die Privat-, Lokal- und Regionalbanken sind hingegen nur vereinzelt tarifgebunden. Interessanterweise handelt es sich bei einem vertragschliessenden Bankenverband, der "Association Vaudoise de Banques Régionales et Caisses d'Epargne", um einen Platzverband, dem nur Regionalbanken aus dem Kanton Waadt angehören. Der SBPV versucht aber, in Gesprächen mit dem Dachverband der Regionalbanken und Sparkassen auch die nicht beteiligten Institute zur freiwilligen Einhaltung der ED & BO zu bewegen.²⁾

1) Rehbindner/Arbeitsrecht 158.

2) "Wir müssen tatsächlich danach trachten, dass alle Bankangestellten den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz geniessen. Die Kollegen, die in einer Lokal- oder Kleinbank arbeiten, fühlen sich in der heutigen Zeit verunsichert. Denn diesen Banken kann die Anwendung der ED & BO nur empfohlen werden. Für sie ist es kein bindender Vertrag." Stellungnahme der Zürcher Sektion des SBPV in "Der Zürcher Bankangestellte", Mai 1977, 6.

- Auch die Auslandsbanken sind nur vereinzelt platzgebunden, zählen doch insbesondere der VZK und der Genfer Platzverband einige Auslandsbanken zu ihren Mitgliedern. Allerdings halten sich offenbar auch formell nichtgebundene Institute freiwillig an die VB¹⁾. Dies dürfte den Auslandsbanken übrigens umso leichter fallen, als sie im allgemeinen ohnehin attraktivere Arbeitsbedingungen offerieren als ihre einheimischen Konkurrenten.²⁾
- Wie bereits dargelegt³⁾, sind die Kantonalbanken und die Schweizerische Nationalbank hingegen trotz Zugehörigkeit zu einem Platzverband mangels Tariffähigkeit nicht tarifgebunden.

3.3. Die Kartellwirkung der Vereinbarung

Da der Wettbewerb infolge des Machtgefälles zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Koordination des Arbeitsmarktes ungeeignet ist, wird der Arbeitsmarkt in liberalen Gesellschaften durch das Gesamtvereinbarungssystem geordnet, welches eine "koordinierte Selbstbestimmung im Kollektiv" erlaubt.⁴⁾ Obwohl vom Geltungsbereich des Kartellgesetzes ausdrücklich ausgeschlossen - vgl. KG 1, 2. Satz - übt jeder GAV Kartellfunktionen auf dem Arbeitsmarkt aus, da die gemeinsame Festlegung von einheitlichen Arbeitsbedingungen durch die Koalitionen zu Wettbewerbsbeschränkungen führt.⁵⁾ Dementsprechend weist der Arbeitsmarkt heute eine bilateral-monopoloide Marktstruktur auf.⁶⁾ Unabhängig von Organisationsgrad und Beschränkung der Tarifmacht auf die Koalitionsmitglieder ist die Kartellwirkung der GAV gross. Deshalb kommen GAV beim Abschluss von EAV häufig mit Aussenseitern wie Allgemeine Arbeitsbedingungen zur Anwen-

1) Max Meyer, 279, der auch ständige Konsultationen zwischen Personalchefs schweizerischer und ausländischer Institute erwähnt.

2) Z.B. Auslandsreisen, 40-Stunden-Woche, höhere Durchschnittsgehälter. Vgl. Zeitschrift "Bilanz", November 1979, 73.

3) Vorn 83ff.

4) Furter 28ff.

5) Furter 41.

6) Säcker 95.

dung oder enthalten eine von den GAV-Parteien vereinbarte, ausdrückliche Gleichstellungsabrede.¹⁾ Um so verständlicher ist es, dass der GAV in ohnehin stark kartellisierten Branchen, in denen ein beträchtlicher Teil der Arbeitgeber tarifgebunden ist, wie im Bankwesen, eine Leitfunktion für den ganzen Wirtschaftsbereich erhält.²⁾ Dieser oft als "eine Art gesetzliche Geltungskraft"³⁾ bezeichnete Expansionsdrang des GAV hat mit der Unabdingbarkeit nichts zu tun, sondern ist bloss eine generelle Folgeerscheinung der kartellistischen Wirkung des GAV.⁴⁾

3.4. Das Aussenseiterproblem

Wie jedes Kartell, kann auch der GAV nur funktionieren, wenn beide Seiten ihre Kartellmacht möglichst umfassend organisieren, da der Bestand des GAV sonst durch nicht- oder anderorganisierte Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer (sog. "Aussenseiter") gefährdet werden könnte:⁵⁾

- Die Arbeitnehmer-Verbände müssen befürchten, dass die Aussenseiter ihre organisierten Berufskollegen beim Kampf um die Arbeitsplätze unterbieten, sind sie doch nicht an die GAV-Mindestlöhne gebunden. Deshalb sind die Gewerkschaften noch eher geneigt, die Aussenseiter ebenfalls in den Genuss tariflicher Vorteile kommen zu lassen, als sich von ihnen die GAV-Löhne drücken zu lassen.
- Aber auch die Arbeitgeber-Verbände sind an einer möglichst einheitlichen Regelung der Arbeitsbedingungen interessiert, um dadurch zu verhindern, dass sich einzelne Aussenseiter-Arbeitgeber durch die Beschäftigung niedriger entlöhnter Arbeitnehmer einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.
- Schliesslich ist die einheitliche Behandlung sämtlicher im Betrieb tätigen Arbeitnehmer in einer hochentwickelten, arbeitsteiligen Volkswirtschaft mit weitgehend normierten Arbeitsplätzen für die betriebliche Praxis und für den Be-

1) Furter ebd.

2) von Hoyningen 148 m.w.H.

3) Vgl. etwa Schoop 66.

4) Hausheer 327.

5) Zum folgenden Heither 59f., Wittzack 245ff.

triebsfrieden eine schiere betriebswirtschaftliche Notwendigkeit. Die Frage, ob der jeweilige Arbeitnehmer einer Gewerkschaft angehört oder nicht, kann für den Arbeitgeber kein Merkmal für eine unterschiedliche Behandlung sein.¹⁾ Das gilt insbesondere für den Arbeitslohn, der vom Arbeitnehmer nach einheitlichen Grundsätzen festgesetzt wird, ohne dass dabei zwischen Organisierten und Aussenseitern unterschieden würde.²⁾

Da es den GAV-Parteien verwehrt ist, ihre Tarifmacht zu überschreiten und die Tarifgebundenheit auf die Aussenseiter auszudehnen³⁾, und auch eine sog. "Fernwirkung" des GAV, d.h. die automatische Ausdehnung des GAV auf sämtliche Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Arbeitgebers, im schweizerischen kollektiven Arbeitsrecht nicht vorgesehen ist⁴⁾, müssen die Koalitionen nach anderen Vorkehrungen suchen, um die Aussenseiter als potentielle Störenfriede in ihre kollektive Vertragsordnung einzubinden. Es haben sich in der Praxis folgende - vom Gesetzgeber teils verbotene, teils sanktionierte - Mittel des in- und externen Kartellzwanges entwickelt:⁵⁾

1) Organisationszwang

mittels Absperrklauseln und einseitigen Aktionen, um die Entlassung der Aussenseiter zu erzwingen, ist gemäss OR 356a ausdrücklich verboten. Hingegen ist der sog. Anschlusszwang mit der Verpflichtung zur Leistung von Solidaritätsbeiträgen in gewissen Grenzen erlaubt.⁶⁾

2) Aussenseiterklauseln

Es handelt sich dabei um schuldrechtliche GAV-Bestimmungen, mit denen der Arbeitgeber zur Gleichstellung sämtlicher Arbeitnehmer verpflichtet wird.

3) Freiwillige Gestaltung der EAV entsprechend dem GAV

Gerade in Zeiten der Hochkonjunktur schliesst der Arbeitgeber häufig auch ohne entsprechende Gleichstellungs-

1) Erdmann 96.

2) Vischer/Beteiligung 47.

3) Rehbinder/Arbeitsrecht 159.

4) Botschaft/GAV 156.

5) Vgl. Kreis 46-51.

6) Rehbinder a.a.O. 143f.

pflieht im GAV freiwillig mit den Aussenseitern EAV ab, die inhaltlich dem GAV entsprechen.

- 4) Förmlicher Anschlussvertrag im Sinne von OR 356b.¹⁾
- 5) Abgabe sog. "Unterwerfungs- oder Verpflichtungserklärungen" durch den Aussenseiter. Im Gegensatz zum Anschluss bedarf es hier nicht der Zustimmung der GAV-Parteien. Der Aussenseiter bestätigt den Erhalt eines GAV-Exemplares und erklärt, sich an dessen Bestimmungen halten zu wollen.²⁾
- 6) GAV-freundliche Submissionsvorschriften der öffentlichen Hand.
- 7) Parallelverträge eines Arbeitnehmer-Verbandes mit einem Aussenseiter-Arbeitgeber.
- 8) Stillschweigende Unterwerfung der EAV-Parteien unter den GAV als Ausdruck der Uebung.
- 9) Allgemeinverbindlicherklärung des GAV durch staatlichen Hoheitsakt.³⁾

3.5. Zur Behandlung der Aussenseiter im Bankwesen

Im Bankwesen wird die Aussenseiter-Frage folgendermassen gelöst:

- Aussenseiter-Arbeitgeber halten die VB-Bestimmungen im allgemeinen aufgrund der Kartellwirkung dieses GAV freiwillig ein;
- Aussenseiter-Arbeitnehmer werden den organisierten Bankangestellten in jeder Beziehung völlig gleichgestellt. Dies geschieht durch:
 - a) eine massgebende Tarifübung, wonach Teuerungszulagen gemäss VB jeweils dem ganzen Personal zukommen sollen;
 - b) die Aussenseiterklausel gemäss § 1 Ziff. 2 ED & BO.

1) Vischer/OR N 24ff. zu OR 356b. In der Praxis zu schwerfällig, daher wenig beliebt.

2) Einzelheiten bei Vischer/OR N 17-19 zu OR 356b.

3) Dazu Schweingruber/Bigler 81ff.

Dadurch übersteigt die praktische Bedeutung der VB-Normen deren rechtlichen Geltungsbereich erheblich. Es ist klar, dass die Attraktivität der Arbeitnehmer-Verbände durch die Tatsache, dass die Aussenseiter ohne jede Beitragszahlung in den Genuss sämtlicher GAV-Leistungen kommen, nicht gerade gesteigert wird.¹⁾ Der SBPV versucht daher, den "Trittbrettfahrern" durch verstärkte Mitgliederwerbung beizukommen.²⁾ Auf die rechtliche Bedeutung der Aussenseiterklauseln wird hinten³⁾ näher eingegangen.

3.6. Einschränkungen des persönlichen Geltungsbereichs

Die blosse Verbandszugehörigkeit von Bank-Arbeitnehmern bedeutet noch nicht automatisch deren Unterstellung unter die VB. Vielmehr gibt es besondere Arbeitnehmer-Kategorien, die aufgrund spezifischer persönlicher oder fachlicher Merkmale regelmässig vom persönlichen Geltungsbereich eines GAV ausgeschlossen werden. Mit der deutschen Doktrin ist davon auszugehen, dass Leitende Angestellte, Lehrlinge, Praktikanten und Beschäftigte in besonderen Arbeitsverhältnissen nur dann unter den persönlichen Geltungsbereich des GAV fallen, wenn der GAV dies vorschreibt.⁴⁾ Mangels ausdrücklicher Vorschrift ist der GAV auszulegen. Dazu ist insbesondere der Lohngruppenkatalog heranzuziehen.⁵⁾

3.6.1. Leitende Angestellte

Dabei handelt es sich um diejenigen Arbeitnehmer, die selbstständig unternehmerische Entscheidungen vorbereiten und/oder diese aufgrund ihrer besonderen Kompetenzen ausführen.⁶⁾ Aus der Gehaltsskala der ED & BO (§ 7 ED & BO) ergibt sich nunmehr, dass das ganze Direktionskader der tarifgebundenen Banken vom Vizedirektor aufwärts vom Geltungsbereich der VB ausgeschlossen

1) Vgl. Kreis 46.

2) Vgl. Aktivitätsprogramm 1984-1989 des SBPV, 2 unter Ziff. 3.

3) Hinten S. 170f.

4) Wiedemann/Stumpf N 123 zu TVG § 4.

5) Hueck/Nipperdey 528.

6) Hutterli 32.

ist. Höchste Gehaltsklasse der ED & BO und damit gerade noch kollektivvertraglich erfasst ist nämlich die Gruppe "k", welche die Prokuristen - einschliesslich Chefprokuristen - sowie "Angestellte ohne Unterschriftsberechtigung mit gleichbedeutenden Funktionen" umfasst.¹⁾ Allerdings findet sich bereits auf der Stufe der Prokuristen eine gewisse Annäherung an die für leitende Angestellte übliche Tariffreiheit. So enthält die Lohngruppe "k" als einzige nur Minima, jedoch keine Maxima. Zudem können die einzelnen Banken ihren Prokuristen zusätzliche Ferientage gewähren, wozu auf einigen Bankplätzen Absprachen zwischen den Banken und Vereinigungen von Unterschriftsberechtigten getroffen werden.²⁾

3.6.2. Lehrlinge

3.6.2.1. Unterstellung unter GAV

Auch wenn das Lehrverhältnis ein Ausbildungsverhältnis darstellt, auf das in erster Linie die in OR 344 - 346a enthaltenen Sondervorschriften anwendbar sind, muss auch der Lehrling als Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsvertragsrechts betrachtet werden.³⁾ Da es keine besonderen Arbeitsverhältnisse - wie Lehrvertrag, Heimarbeitsvertrag, Handelsreisendenvertrag - gibt, die von Gesetzes wegen von der Unterstellung unter einen GAV ausgeschlossen wären, können sich auch Lehrlinge auf GAV-Bestimmungen berufen, wenn sie Mitglied einer vertragschliessenden oder nachträglich beigetretenen GAV-Partei sind oder der GAV allgemein verbindlich erklärt wurde. Abschluss, Inhalt und Beendigung der einzelnen Arbeitsverhältnisse können auch bei Lehrlingen, Handelsreisenden oder Heimarbeitern durch GAV oder NAV näher geregelt werden.⁴⁾ Die vom BIGA vertretene Auffassung, das Schriftformerfordernis des Lehrvertrages gemäss OR 344a Abs. 1 verbiete die Verankerung einzelner Lehrlingsbestimmungen

1) § 7 Ziff. I lit. k ED & BO.

2) § 14 Ziff. 1 Abs. 4 ED & BO.

3) Vischer/OR N 45 zu OR 356.

4) Botschaft/Arbeitsvertrag 419. Hug/Arbeitsrechtliche Stellung der Lehrlinge - Gutachten vom 16.3.78 für den Christlichen Bau- und Holzarbeiterverband, Strässle 9, Vischer/OR N 8 zu OR 356b.

als Normativbestimmungen in GAV, ist daher unzutreffend.¹⁾ Angesichts der ratio legis dieser Vorschrift, welche Gültigkeitsvoraussetzung für den Lehrvertrag ist²⁾, da sie den meistens noch minderjährigen Lehrling schützen, eine für das mehrjährige Lehrverhältnis klare Ordnung gewährleisten sowie allenfalls die Vorlage und Genehmigung des Lehrvertrages durch das Kantonale Berufsbildungsamt³⁾ sicherstellen soll⁴⁾, ist die kollektive Vereinbarung von Lehrlingsnormen in jeder Hinsicht unbedenklich. Da dieser Schutzzweck nämlich auch im Rahmen der Tarifaautonomie optimal gewährleistet ist, ist nicht einzusehen, wieso Lehrlingsbestimmungen nach Auffassung des BIGA nur als schuldrechtliche Bestimmungen zulässig sein sollen.⁵⁾ Bei der Vereinbarung von Lehrlingsnormen in GAV ist allerdings folgendes zu beachten:

- Aufgrund OR 342 Abs. 1 lit. b bleiben die öffentlich-rechtlichen Vorschriften des ArG über den Sonderschutz jugendlicher Arbeitnehmer (ArG 29 - 32) sowie diejenigen des BBG⁶⁾ vorbehalten;
- Jeder Lehrvertrag bedarf gemäss OR 344a Abs. 1 zu seiner Gültigkeit der schriftlichen Form. Aufgrund OR 344a Abs. 2 müssen darin mindestens Art und Dauer der beruflichen Ausbildung, der Lohn, die Probezeit, die Arbeitszeit und die Ferien geregelt werden. Bei der Aufnahme von Lehrlingsbestimmungen in GAV kann dieser Vorschrift durch einen entsprechenden Verweis im einzelnen

1) Stellungnahme des BIGA vom 18.3.81 zuhanden des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverbandes. Auch Schweingruber bezeichnet die Zulässigkeit von entsprechenden Normativbestimmungen aus vereinsrechtlichen Gründen sowie wegen der Genehmigungsbedürftigkeit der Lehrverträge durch die kantonalen Berufsbildungsämter als "fraglich": Schweingruber/Arbeitsvertrag 341.

2) Demgegenüber handelt es sich beim vorgeschriebenen Mindestinhalt gemäss OR 344a Abs. 2 nur um eine Ordnungsvorschrift; Strässle 43f.

3) Vgl. BBG 20.

4) Strässle 43f.

5) Auch bei der Allgemeinverbindlicherklärung übt das BIGA eine restriktive Praxis; vgl. Beispiele und Kritik bei Strässle 19, FN 35.

6) Der Geltungsbereich des BBG erstreckt sich auf Industrie, Gewerbe, Handel und Hausdienst mit Ausnahme der im Landwirtschaftsgesetz geregelten Berufsausbildung - BBG 1 Abs. 1 lit. b sowie Rehbinder/BBG, N 1 zu BBG 1.

Lehrvertragsformular Genüge getan werden.¹⁾

- Schliesslich ist zu beachten, dass die Lehrlinge immer nur in bezug auf einzelne Bestimmungen, jedoch nicht generell einem GAV unterstellt werden können.²⁾

3.6.2.2. Verbreitung von Lehrlingsbestimmungen in GAV

Obwohl die Unterstellung der Lehrlinge unter den GAV somit rechtlich möglich ist, bildet diese Frage in den letzten Jahren einen wichtigen Streitgegenstand zwischen den Sozialpartnern. Während insbesondere die Gewerkschaften seit Jahren versuchen, den GAV auch auf Lehrlinge auszudehnen, sind die Arbeitgeber diesem Ansinnen gegenüber mehrheitlich negativ eingestellt. Sie weisen darauf hin, dass die inhaltliche Gestaltung des Lehrverhältnisses nach bewährter schweizerischer Praxis nur in die Zuständigkeit des Lehrmeisters, des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings sowie der kantonalen Berufsbildungsämter falle.³⁾ Dass die bisherigen Vorstösse der Gewerkschaften nicht sehr erfolgreich waren, beweist die Tatsache, dass ein 1984 von der Gewerkschaft Bau und Holz lancierter "Muster-GAV für Lehrlinge" bei den Arbeitgebern kaum auf Resonanz gestossen ist.⁴⁾ Auch im Angestelltenbereich werden zusehends Stimmen laut, die die Einbeziehung von Lehrlingsfragen in den GAV fordern. So postuliert der SKV einen besseren arbeitsvertraglichen Schutz der Lehrlinge in sämtlichen GAV und ähnlichen Abkommen. Auch sollen Lehrlinge die Möglichkeit zur Mitwirkung in Angestellten-Kommissionen erhalten.⁵⁾ Für Lehrlinge in Verkauf und Büro (2- und 3-jährige Lehre) hat der SKV ausserdem Empfehlungen für Mindestentschädigungen herausgegeben, die offenbar weitgehend eingehalten werden.⁶⁾

1) In der Praxis wird der Inhalt des Lehrvertrages durch ein amtliches Lehrvertragsformular des kantonalen Berufsbildungsamtes festgelegt; vgl. Rehbinders/Arbeitsrecht 108.

2) Vischer/OR N 8 zu OR 356b.

3) Vgl. SMUV-Zeitung Nr. 14 vom 2.4.80.

4) "Tages-Anzeiger" vom 14.2.85: "GAV auch für Lehrlinge?"
Siehe aber ein Beispiel für geltende Lehrlingsbestimmungen bei Vischer/OR N 8 zu OR 356b.

5) Vgl. "Die Anstellungsverhältnisse im kaufmännischen Beruf", Info-Schrift Nr. 2 des SKV, Ausgabe 1985, 9. Auch wenn eine echte Mitbestimmung aufgrund der dem Lehrmeister obliegenden lehrvertraglichen und öffentlichrechtlichen Pflichten ausgeschlossen ist, stünde einer kollektivvertraglichen Verankerung von Mitwirkungsrechten des Lehrlings m.E. nichts entgegen.
Vgl. jedoch Rehbinders/BBG N 2 zu BBG 22.

6) Dazu "Der Lehrling in Büro und Verkauf", Info-Schrift Nr. 1 des SKV, Ausgabe 1983, 10.

3.6.2.3. Lage im Bankwesen

Mangels ausdrücklicher Bestimmungen ist auch hier wieder durch Auslegung zu ermitteln, ob die Lehrlinge zum persönlichen Geltungsbereich der VB gehören sollen.¹⁾ Bereits aus der Tatsache, dass immer nur von "Angestellten" und "Personal", niemals jedoch von den Lehrlingen die Rede ist, ergibt sich, dass diese vom persönlichen Geltungsbereich der VB durch die GAV-Parteien stillschweigend ausgeschlossen worden sind. Dass Lehrlingsfragen im Bankwesen nicht kollektivvertraglich geregelt werden, gehört offenbar zu den Selbstverständlichkeiten, die nicht einmal der Erwähnung bedürfen.²⁾ Die Tatsache, dass der SBPV - soweit ersichtlich - keine besonderen Aktivitäten zugunsten der zahlenmässig bedeutenden Gruppe der Lehrlinge unternimmt³⁾, erstaunt umso mehr, als er sich in einer schwierigen Rekrutierungssituation befindet, werden doch die Banklehrlinge von seinem Tarifkonkurrenten, dem SKV, ausgebildet.⁴⁾ Mangels kollektivvertraglicher Vorschriften beruht das Lehrverhältnis der Banklehrlinge einerseits auf den für alle kaufmännischen Lehrlinge geltenden amtlichen Lehrvertragsformularen, Prüfungsreglementen und Lehrplänen. Als bankspezifische Ausbildungsregelung kommt der von der Schweizerischen Bankiervereinigung zusammen mit bankeigenen Ausbildungsspezialisten entwickelte "Modell-Lehrgang für die kaufmännische Lehre im Bankgewerbe" hinzu, die im Juni 1982 verabschiedet wurde und den Banken als Grundlage für ihre Lehrlingsausbildung empfohlen wird.⁵⁾

-
- 1) Strässle 19, der dort übrigens auch bemerkt, dass Vertrags- und Gesetzesauslegung zum gleichen Ergebnis führen - ebd.FN 38.
 - 2) Auskunft von SBPV und Schweiz. Bankiervereinigung.
 - 3) Ende 1984 bestanden nach Angaben der "Volkswirtschaft", April 1985, S. 209, gesamtschweizerisch 34'830 Lehrverträge im Beruf "Kaufmännischer Angestellter". Die drei Grossbanken SBG, SBV und SKA bildeten im gleichen Zeitpunkt 2'700 Banklehrlinge aus. Eine Schätzung des SBPV beziffert die Zahl der dreijährigen Banklehraabsolventen in allen Finanzinstituten der Schweiz auf rund 7'000.
 - 4) Lehrlinge sind beim SBPV lediglich von der Zahlung eines Mitgliederbeitrages befreit.
 - 5) Soweit sie (noch) keine eigenen Konzepte besitzen. BBG 17 schreibt die Ausarbeitung eines Modell-Lehrganges aufgrund des jeweiligen Ausbildungsreglementes durch den zuständigen Berufsverband vor.

Trotz des Ausschlusses der Lehrlinge ist im Zusammenhang mit dem kollektiven Arbeitsrecht auch im Bankgewerbe folgendes zu beachten:¹⁾

- Bestimmungen, die auf alle Betriebsangehörige Anwendung finden sollen, wie z.B. die sog. "Solidarnormen", gelten auch für Lehrlinge. Daher gilt § 5 ED & BO ("Neue Technologien") auch für Bank-Lehrlinge.²⁾
- Da gemäss ArG 31 Abs. 2 die tägliche Arbeitszeit der jugendlichen Arbeitnehmer (Personen bis zum vollendeten 20. Altersjahr) diejenige der anderen Beschäftigten nicht übersteigen darf, erhält der minderjährige Lehrling einen gesetzlichen Anspruch auf jede im GAV vereinbarte Arbeitszeitverkürzung.³⁾

3.6.3. Praktikanten

Darunter sind Mittel- und Hochschulabsolventen zu verstehen, die im Rahmen eines "training on the job", kombiniert mit in- und externen Kursen, in die Betriebspraxis eingeführt werden.⁴⁾ Auch wenn bei den Praktikanten, ähnlich wie bei Lehrlingen, zunächst Ausbildungsziele im Vordergrund stehen⁵⁾, ist ihr Anstellungsverhältnis von der VB nicht ausgenommen. Denn gemäss § 6 Ziff. 1 ED & BO ist jeder Angestellte, der das 18. - bzw. 20. Lebensjahr in den Gehaltsklassen a und b - überschritten hat, in eine Gehaltsklasse einzureihen. Zweifelsohne sind auch Praktikanten als "Angestellte" in diesem Sinne zu bezeichnen, weshalb sie unter den persönlichen Geltungsbereich der VB fallen dürften.⁶⁾

1) Vischer/OR N 9 zu OR 356b.

2) Strässle 22.

3) Ab 1.6.1986 wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 42.5 Stunden herabgesetzt; vgl. lit. A Ziff. 4 der VB vom 10.9.1984.

4) Roost 60.

5) Mit dem Unterschied allerdings, dass für sie keine gesetzlich verankerte Pflicht zur umfassenden und systematischen Ausbildung besteht: Rehbinder/Arbeitsrecht 107.

6) Dies ist aber nicht von grosser praktischer Bedeutung, da nur wenige Praktikanten Mitglied des SBPV oder des SKV sein dürften.

3.6.4. Sonstige besondere Arbeitsverhältnisse

Die ED & BO enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen über die allfällige Unterstellung von Personal, das im Rahmen eines temporären Arbeitsverhältnisses, eines Teilzeit- oder Aushilfsverhältnisses beschäftigt wird.

- Bei der sog. temporären Arbeit (Leiharbeit) handelt es sich um einen Vertrag zwischen einer Temporärorganisation und deren Kunden (in diesem Fall einem Bankinstitut), in welchem sich die Temporärorganisation verpflichtet, die bei ihr arbeitsvertraglich angestellten Arbeitnehmer im Betrieb des Kunden einzusetzen. Da mithin keine vertraglichen Beziehungen zwischen dem temporär Beschäftigten und dem Bankinstitut entstehen, ist der Erstgenannte auch dann, wenn er Mitglied des SBPV oder des SKV sein sollte, vom persönlichen Geltungsreich der VB ausgeschlossen.¹⁾
- Demgegenüber besteht bei Teilzeit- und Aushilfsarbeit ein Vertragsverhältnis zwischen der Bank und den von ihr Beschäftigten:
 - Teilzeitarbeit leistet, wer während einer gewissen Zeit im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses regelmässig stunden-, halbtags- oder tageweise im Dienste eines Arbeitgebers tätig ist;
 - Aushilfsarbeit leistet hingegen, wer nicht im Rahmen eines ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses, sondern nur vorübergehend tätig wird, wobei der jeweilige Arbeitseinsatz selbst das Arbeitsverhältnis darstellt.²⁾

Die ED & BO unterscheidet in den Randtiteln zu § 6 (Gehaltsfestsetzung) zwischen festangestelltem und provisorisch angestelltem Personal und erlaubt einen Verzicht auf Einreihung in die Gehaltsklassen nur "für die Erledigung besonderer, zeitlich begrenzter Arbeiten, zur Aushilfe sowie bei Anstellungen

1) Vgl. Brühwiler N 13 zu OR 320.

2) Vgl. Brühwiler N 12 lit. a und b zu OR 319. Ob es sich um das eine oder andere Arbeitsverhältnis handelt, ist anhand der von den EAV-Parteien getroffenen Vereinbarung zu entscheiden. Wichtig ist, dass auch unregelmässige Teilzeitarbeit als "Teilzeitarbeit" und nicht als blosser "Aushilfsarbeit" gilt, wenn sie im Rahmen eines übergeordneten, längerdauernden Arbeitsvertrages geleistet wird. Vgl. Brühwiler, ebd.

auf Probe" (§ 6 Ziff. 3 ED & BO). Der Umkehrschluss aus dieser Bestimmung ergibt, dass Teilzeitarbeit im vorerwähnten Sinne, welche von festangestelltem Personal verrichtet wird, der VB unterstellt ist. Keine Geltung erhält die VB jedoch für Personal, das vom Arbeitgeber im Hinblick auf besondere, zeitlich befristete Aufgaben im Sinne von § 6 Ziff. 3 ED & BO (Aushilfsarbeit) nur provisorisch eingestellt wird.

3.7. Tarifkonkurrenz im Bankwesen

Wie bereits dargestellt¹⁾, wird die VB zwar von den Bankenverbänden mit dem SBPV ausgehandelt und abgeschlossen, aber kurz danach wird dieselbe VB von den Arbeitgebern - diesmal vertreten durch den VZK - mit dem SKV nochmals erörtert und unterschrieben. Obwohl es sich dabei faktisch um eine "Nachunterzeichnung" handelt, da der SBPV dem SKV den Zutritt zu den eigentlichen Verhandlungen verwehrt, liegen juristisch zwei verschiedene, voneinander unabhängige GAV vor. Es ist somit zu untersuchen, ob die EAV im Bankwesen gleichzeitig unter den zeitlichen, sachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereich mehrerer GAV fallen und damit Tarifkonkurrenz²⁾ vorliegt. Diese Frage ist zu verneinen: obwohl zwei GAV mit völlig deckungsgleichem Geltungsbereich Geltung beanspruchen, liegt hier keine echte Tarifkonkurrenz vor, da die Tarifgebundenheit der betroffenen Arbeitnehmer jeweils nur in bezug auf eine der beiden VB besteht.³⁾ Vielmehr handelt es sich hier um einen der seltenen Fälle der sog. "Pluralität"⁴⁾, bei dem der GAV jeweils nur für die jeweiligen Mitglieder von SBPV bzw. SKV gilt, die mit demselben Arbeitgeber denselben - inhaltlich völlig identischen - GAV abgeschlossen haben. Tarifkonkurrenz besteht nur dann, wenn ein Bank-Arbeitnehmer sowohl Mitglied des SBPV als auch des SKV ist, was tatsächlich vereinzelt der Fall ist. Da diese durch Doppelmitgliedschaften bedingte Tarifkonkurrenz wegen der inhaltsgleichen VB nicht

1) Vorn 39.

2) Vgl. Reh binder/Arbeitsrecht 162, Vischer/OR N 118 zu OR 356.

3) Hueck/Nipperdey 643.

4) Ausdruck stammt von Sinzheimer, Hueck/Nipperdey ebd.

mit dem sog. "Spezialitätsprinzip" (grössere Betriebsnähe)¹⁾ gelöst werden kann, müsste aufgrund des Prioritätsprinzips (Priorität der ersthandelnden Partei) oder - besser - aufgrund des "Gesetzes der grösseren Zahl" der VB mit dem SBPV Vorrang eingeräumt werden.²⁾

4. Das Tarifgebiet der Vereinbarung

4.1. Begriff

Dieses bezeichnet denjenigen geographischen Raum, innerhalb welchem bestimmte, durch den GAV in zeitlicher, persönlicher und fachlicher oder betrieblicher Hinsicht umschriebene Arbeitsverhältnisse der Unabdingbarkeit der GAV-Normativbestimmungen unterworfen sein sollen.³⁾ Falls der GAV, wie im Bankwesen, keine anderslautenden Angaben enthält, erstreckt sich das Tarifgebiet grundsätzlich auf dasjenige Territorium, für welches die GAV-Parteien aufgrund ihrer Statuten zuständig sind. Fehlt es an entsprechenden statutarischen Bestimmungen, so ist der tatsächliche Wirkungskreis der betreffenden Koalition entscheidend.⁴⁾

4.2. Heterogene räumliche Zuständigkeiten der Platzverbände

Die in den Statuten aufgeführten räumlich-persönlichen Organisationsbereiche der GAV-Parteien begrenzen die maximale Ausdehnung des Tarifgebietes eines GAV.⁵⁾ Das Problem besteht im Bankwesen darin, dass sich die Tätigkeitsbereiche von Arbeitnehmer-Verbänden einerseits, Arbeitgeber-Verbänden anderseits nicht decken. Während SBPV und SKV beide gesamtschweizerische Koalitionen sind, ist das Tätigkeitsgebiet der Ban-

1) Dazu Rehbinders/Arbeitsrecht 162.

2) Beide Prinzipien ohne Begründung abgelehnt von Vischer/ORN¹²³ zu OR 356, der in diesem Fall für das Günstigkeitsprinzip plädiert, welches aber gerade im Bankwesen zu keinem Ergebnis führen würde (gleichwertige Lösungen).

3) Rentsch, 47.

4) Rentsch, 53.

5) Rentsch, 49.

kenverbände in geographischer Hinsicht viel kleiner. Nebst Platzverbänden, deren Mitglieder auf eine Ortschaft beschränkt sind, wie z.B. Luzern¹⁾, gibt es kantonale Zusammenschlüsse, wie der Verband Zürcherischer Kreditinstitute und der Verband Bernischer Banken²⁾, sowie schliesslich auch solche regionaler Art, wie die Basler Bankenvereinigung, die ihre Mitglieder aus der ganzen Nordwestschweiz rekrutiert.³⁾ Da der räumliche Geltungsbereich eines GAV jeweils demjenigen der GAV-Partei mit dem geographisch engsten Wirkungskreis entspricht⁴⁾, kann man die VB, wenn man die geographischen Geltungsbereiche der vertragschliessenden Arbeitgeber-Verbände kumuliert, allenfalls als "Regionalvertrag" bezeichnen, dessen genaues Tarifgebiet manchmal nur lokale, dann wieder kantonale oder schliesslich auch regionale Dimensionen aufweist.

Die obigen Feststellungen werden jedoch in ihrer Bedeutung dadurch stark relativiert, dass die Grossbanken die VB bereits seit 1944 auf ihr gesamtes in der Schweiz beschäftigtes Personal anwenden, weshalb die VB z.B. auch in allen Grossbankfilialen im Kanton Wallis gilt. Damit entspricht die VB für die über 50'000 Angestellten der Grossbanken faktisch einem Landes-GAV. Es wäre übrigens unbedenklich, wenn auch andere Banken die VB ausserhalb des räumlichen Wirkungskreises ihres Platzverbandes anwenden würden. Eine derartige Ueberschreitung des statistischen Wirkungsbereichs des Platzverbandes vermag am Bestand des GAV nichts zu ändern und kann der jeweiligen Gegenpartei nicht entgegengehalten werden.⁵⁾

Auf jeden Fall bleibt die Geltung der VB jedoch auf das Gebiet der Schweiz beschränkt, da die gesetzlich normierte Rechtssetzungsbefugnis der GAV-Parteien die nationalen Grenzen nicht überschreiten darf. Daher kann die VB für die Bank-Arbeitnehmer

1) Gemäss Mitgliederverzeichnis der Bankvereinigung in Luzern.

2) Vgl. Art. 3 der Statuten des VZK bzw. Art. 3 der Statuten des Berner Bankenverbandes.

3) Vgl. Art. 3 der Statuten der Basler Bankenvereinigung.

4) Rentsch 49.

5) Zum ganzen Rentsch 48. Ein derartiges Verhalten wäre höchstens nach allgemeinem Vereinsrecht - ZGB 75 - verbandsintern anfechtbar - vgl. Rentsch a.a.O.

von Schweizer Instituten im Ausland¹⁾ keine Geltung beanspruchen²⁾. Möglich wäre allenfalls eine Rechtswahl, mit welcher auf den normativen Teil der VB bezug genommen würde, ohne dass dieser allerdings normative Wirkung entfalten könnte.³⁾

5. Der Tarifbereich der Vereinbarung⁴⁾

Zur Abgrenzung des sachlichen Geltungsbereichs eines GAV kann entweder auf die Zugehörigkeit einer gesamten Branche (Industrietarif) oder auf bestimmte fachliche Tätigkeitsmerkmale (Fachtarif) abgestellt werden. Aus dem Ingress der Vereinbarung geht hervor, dass diese für die angeschlossenen "Banken" und deren Personal gilt. Da die Bezeichnung Bank jedoch nur von den sog. Banken im engeren Sinn (Banken, Privatbankiers und Sparkassen) als Firmabezeichnung verwendet werden darf, gilt die VB für sämtliche Banken, Privatbankiers und Sparkassen, die einem der vertragschliessenden Platzverbände angehören⁵⁾ und deren organisiertes Personal. Da mithin sämtliche Arbeitsverhältnisse der Banken im obigen Sinne einem einzigen GAV unterliegen, ist dieser als "Industrietarif" zu bezeichnen. Somit werden auch an sich "bankfremde Berufsgruppen", wie z.B. Handwerker oder Akademiker, an sich von der VB erfasst.⁶⁾ Das geht auch aus einem Zusatzblatt zur ED & BO hervor, das als Einreihungsbeispiele zur Gehaltsklasseneinteilung der ED & BO u.a. auch Locherinnen, Portiers, gelernte Haus-Handwerker und Programmierer aufführt.

-
- 1) 1983 beschäftigten die Schweizer Banken - insbesondere die Grossbanken - in 75 ausländischen Niederlassungen 4'225 Personen - vgl. Schweizer Bankwesen 1983, 109.
 - 2) Vischer/OR N 127 zu den Vorbemerkungen zu OR 356 - 360.
 - 3) Vgl. Vischer a.a.O., FN 130.
 - 4) Rehbindner/Arbeitsrecht 161.
 - 5) Das BaG enthält keine Legaldefinition des Begriffs "Bank", sondern lediglich einen Katalog der unterstellungspflichtigen Unternehmenstypen. Dem Bankengesetz unterstehen einerseits die oben erwähnten "Banken im engeren Sinne", andererseits auch die sog. "Banken im weiteren Sinne", d.h. Finanzgesellschaften und Einzelfirmen, die sich öffentlich zur Annahme fremder Gelder empfehlen, die Bezeichnung "Bank" jedoch nicht führen dürfen. Vgl. Das schweizerische Bankwesen 1983, 15.
 - 6) Obwohl diese Arbeitnehmer-Kategorien wegen Identifikationsproblemen nicht leicht für den Beitritt zu einem "Bänkler"-Verband zu begeistern sind.

VII. TEUERUNGSZULAGEN UND INDIVIDUELLE LOHNERHOEHUNGEN IM BANKWESEN

1. Einleitung

Die geltende VB schreibt die Gewährung einer Teuerungs-
zulage sowie einer generellen Lohnerhöhung (Letztere nur für
diejenigen Arbeitnehmer, denen keine Gehaltserhöhung aufgrund
der revidierten Gehaltsskala zusteht) vor. Da in beiden Fäl-
len nicht auf den geltenden Tariflohn, sondern auf den sog.
Effektivlohn¹⁾ abgestellt wird, müssen beide Klauseln als
Effektivklauseln bezeichnet werden, deren Zulässigkeit zu
prüfen ist. Ferner ist das seltene Phänomen der "individuel-
len Gehaltserhöhungen" zu erörtern.

Auf die sog. "ordentlichen Gehaltserhöhungen" im Sinne von
§ 9 Ziff. 2 ED & BO wird hinten²⁾ eingegangen.

1) Entgegen einem landläufigen Vorurteil liegen die Gehälter
der Bankangestellten übrigens, wie die jährlichen BIGA-Er-
hebungen zeigen, seit Jahren unter dem gesamtschweizerischen
Branchenmittel - vgl. Hübscher

2) Sog. "Dienstalterszulagen", 146f.

2. Aussenseiter und Pensionierte

In der VB verankerte Lohnerhöhungen werden von der in der ED & BO enthaltenen Aussenseiterklausel¹⁾ nicht erfasst. Aus Wortlaut, Sinn und Zweck der entsprechenden Vereinbarungsklauseln geht jedoch zweifelsfrei hervor, dass die Aussenseiter auch in dieser Hinsicht den tarifgebundenen Bank-Arbeitnehmern völlig gleichgestellt sein sollen.²⁾

Dementsprechend erhält der SBPV bei seinen GAV-Verhandlungen die Funktion eines eigentlichen "Berufsorgans", das - bei aller Beachtung der negativen Koalitionsfreiheit - de facto sämtliche Bank-Arbeitnehmer repräsentiert.³⁾ Diese Gesamtrepräsentationsfunktion erstreckt sich sogar auf diejenigen ehemaligen Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis infolge Pensionierung in ein Ruhestandsverhältnis umgewandelt wurde.⁴⁾ Obwohl er dabei natürlich nicht als gesetzlich privilegierter Arbeitsverband mit tarifärer Normsetzungsbefugnis auftreten kann, versucht der SBPV als "Anwalt der Pensionierten" jeweils in einem Briefwechsel mit dem VZK, auch die Pensionskassen der Grossbanken zur freiwilligen Gewährung von Teuerungszulagen zu bewegen, da Pensionierte darauf gemäss BVG nur "im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten einer Pensionskasse" Anspruch haben.⁵⁾ Im allgemeinen erhalten die Pensionierten - die übrigens im Zentralvorstand sowie in einigen Spezialkommissionen des SBPV Sitz und Stimme haben⁶⁾ - einen Teuerungsausgleich, der im grossen und ganzen demjenigen für das aktive Personal entspricht.⁷⁾

1) Hinten 170ff.

2) Vgl. lit. A Ziff. 2 und 3 der VB vom 10.9.84 in Anhang I: "Jenen Arbeitnehmern, denen (...), wird eine Gehaltsaufbesserung von 1% ausgerichtet" und - noch lapidarer - "Die Banken erhöhen die Löhne unter Berücksichtigung der Teuerung generell um 3%".

3) Wiedemann/Stumpf.Rdnr. 173 zur Einleitung des TVG-Kommentars.

4) Dazu Rehbindner/Arbeitsrecht 81.

5) Die Schweizer Banken hatten bereits lange vor Inkrafttreten des BVG am 1.1.85 mit seinem Obligatorium für die berufliche Vorsorge ("Zweite Säule") auf freiwilliger Basis Pensionskassen errichtet, deren Leistungen zudem in mancherlei Hinsicht über die Mindestanforderungen des BVG hinausgehen - vgl. SBPZ Nr. 2 vom 31.1.85.

6) Vgl. Art. 22 lit. d der SBPV-Statuten.

7) Auskunft des SBPV.

3. Zur Teuerungszulage im Bankwesen

3.1. Ausgangslage

Da gemäss dem die gesamte Rechtsordnung beherrschenden Prinzip des Nominalismus auch die nominellen GAV-Löhne mangels besonderer tariflicher Vereinbarung unverändert bleiben, bewirkt die Inflation eine entsprechende Senkung der Real-löhne der betroffenen Arbeitnehmer. Dieser Zustand ruft nach einer Korrektur, um den Kaufkraftverlust der Löhne auszugleichen.

Obwohl ein entsprechender Teuerungsausgleich theoretisch auch Gegenstand des EAV sein könnte, ist er in der Praxis Gegenstand von Kollektivverhandlungen, was sämtlichen Beteiligten Vorteile bietet:

- Der einzelne Arbeitnehmer wird vor der faktischen Uebermacht des Arbeitgebers geschützt.
- Dem Arbeitgeber wird eine auf die Konkurrenz abgestimmte Lohn- und Preisfestsetzung ermöglicht.
- Zudem werden erhebliche Verhandlungskosten eingespart, die dem Arbeitgeber aus der individuellen Vereinbarung einer Teuerungszulage mit den einzelnen Arbeitnehmern erwachsen würden.¹⁾

Die Teuerungszulage wird in der Form eines prozentualen Zuschlages gewährt, welche meistens die proportionale Erhöhung sämtlicher vereinbarter Nominallohne vorschreibt.²⁾

3.2. Arten der Teuerungsklauseln in GAV³⁾

Zwischen den beiden Extremen eines GAV ohne jedwede Teuerungsklausel und einem solchen mit absoluter Teuerungsklausel - sofortige Anpassung jeder Lohnzahlung an den neuesten Indexstand - gibt es die verschiedensten Varianten.

1) Fiechter 179.

2) Allerdings sind auch Abstufungen möglich: so kann für die unteren Einkommen ein überproportionaler Teuerungsausgleich vereinbart werden - vgl. Fiechter 14. Dies ist im Bankwesen 1982 geschehen, als nur die gewöhnlichen Angestellten ohne höhere Funktionen den vollen Teuerungsausgleich von 7 1/2% p.a. erhielten.

3) Fiechter 8ff.

Nach der Art der Anpassung an die Inflation gliedern sich die Klauseln in:¹⁾

- 1) Verhandlungsklauseln,
die Verhandlungen über den Teuerungsausgleich ohne Kündigung des GAV ermöglichen;
- 2) Gleitlohnklauseln,
welche aufgrund einer Lohnindexierung die automatische Anpassung der Löhne an die Entwicklung der Konsumentenpreise zur Folge haben.

Beide Hauptgruppen lassen sich ferner unterteilen in:²⁾

- a) periodenabhängige Klauseln,
die den Verhandlungs- bzw. Lohnanpassungspunkt näher bestimmen, sowie
- b) periodenunabhängige Klauseln,
die keinen entsprechenden Zeitpunkt fixieren.

Die obigen Klauseln werden ausserdem häufig mit indexbezogenen Schwellenwerten versehen, die vorsehen, dass eine Verhandlung bzw. Anpassung erst vorzunehmen sei, wenn der zugrundeliegende Index der Konsumentenpreise einen bestimmten Stand erreicht hat.³⁾

3.3. Gesamtschweizerische Verbreitung

Seit den fünfziger Jahren hat die Aufnahme von Teuerungsklauseln in GAV stark zugenommen. Die letzte, 1982 erfolgte Auswertung von 304 zweiseitig-korporativen GAV hat ergeben, dass deren 77% eine Teuerungsklausel aufwiesen, die in genau 50% der Fälle als Verhandlungsklausel ausgestaltet war. In 17% der erfassten GAV galt ein eigentlicher Indexautomatismus mit automatischer Anpassung der Löhne ohne Sozialpartnergespräche.⁴⁾

1) Fiechter 8ff.

2) Fiechter 171.

3) Fiechter 172; dies war früher auch im Bankwesen üblich.

4) Erhebung des BIGA. Vgl. Einzelheiten in der Zeitschrift "Volkswirtschaft", Heft 8, August 1982, 587ff.

In den letzten Jahren sind die Arbeitgeber jedoch vermehrt bestrebt, die Lohnfestsetzung wieder von Indexautomatismen abzukoppeln.¹⁾ Im Bankwesen wurde anlässlich des denkwürdigen "Indexstreits" 1982²⁾ die Bezugnahme auf den Landesindex der Konsumentenpreise erstmals völlig fallengelassen. Da dieser Indikator ein Bestandteil des Konsenses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist, der in der Vergangenheit zur sozialen Stabilität beigetragen hat, wird die Aufregung verständlich, die dieser Schritt insbesondere bei den Gewerkschaften hervorgerufen hat.³⁾ Seither zeichnet sich im Bankwesen der Trend ab, gar nicht mehr zwischen Teuerungsausgleich und generellen Gehaltserhöhungen zu unterscheiden. So wurde in der letzten Vereinbarung vom 10.9.84 unter Lit. A Ziff. 3 lapidar eine "generelle Lohnerhöhung von 3% unter Berücksichtigung der Teuerung" vereinbart. Trotz dieser offenbar von den Banken stammenden, zweckneutralen Formulierung kann jedoch davon ausgegangen werden, dass diese Lohnerhöhung in erster Linie dem Ausgleich der Teuerung dienen soll.⁴⁾ Da sie nur den Sinn haben kann, die sog. Effektivlöhne im Bankwesen an die Teuerung anzupassen, ist sie als sog. "Effektivklausel" anzusehen⁵⁾, die nunmehr näher zu analysieren ist.

3.4. Entstehungsgründe für Effektivklauseln

Die Teuerungszulage ist eine besondere Lohnart, die als Inhaltsnorm des GAV an dessen normativer Wirkung teilhat. Solange sie nur die Erhöhung der Tarif-, Grund- oder Minimallöhne bezweckt⁶⁾, ergeben sich keine rechtlichen Probleme. Anders verhält es sich aber, wenn infolge der sog. "Wage Drift" der GAV-Mindestlohn samt allfälligen gesamtarbeitsvertraglich vorgeschriebenen Zulagen nicht mit dem tatsächlich ausbezahlten

1) Nicht nur in der Privatwirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst; vgl. die Uebersicht der Abschlüsse im Herbst 1984 im "Tages-Anzeiger" vom 6.11.84, 9. Nach wie vor bestehen zwischen den einzelnen Branchen aber erhebliche Unterschiede.

2) Vgl. etwa den Rückblick im "Zürcher Bankangestellten" Nr.8/1982.

3) Vgl. SGB-Pressecommuniqués "Teuerungsausgleich, Indexklauseln oder was?" und "Banken machen Klassenkampf von oben", beide vom 30.9.82. Vgl. zu dieser Problematik auch: Jiri Elias und Jakob Weilenmann, 315ff.

4) SBPZ Nr. 16 vom 15.9.84.

5) Bänziger/Effektivklauseln 27.

6) Beispiele bei Fiechter 183.

Effektivlohn übereinstimmt, da GAV-Mindestlöhne das Differenzierungsbedürfnis der Wirtschaft nach leistungsgerechter Entlohnung vielfach nicht zu befriedigen vermögen.¹⁾ Das Ausmass dieser Differenz zwischen GAV- und Effektivlohn ist abhängig von Konjunkturlage, Gewinnsituation des einzelnen Unternehmens, örtlichem Geltungsbereich und Laufzeit des GAV, Lohngruppenzahl und Lohntechnik.²⁾ Die Problematik ergibt sich nun aus der Tatsache, dass die GAV-Parteien häufig versuchen, bei neuen GAV-Abschlüssen mittels sog. Effektivklauseln auf die bestehenden übertariflichen Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen.³⁾ Werden die bisher bezahlten übertariflichen Zulagen auf den erhöhten Tariflohn "aufgestockt" oder werden sie im Umfang der Tariflohnerhöhung "aufgesaugt" mit der Konsequenz, dass die Effektivlöhne unverändert bleiben, es sei denn, der Tariflohn übersteige sie?⁴⁾

3.5. Begriff und Arten der Effektivklausel

In der deutschen Terminologie wird die Effektivklausel nach ihrem Zweck als tarifvertragliche Bestimmung definiert, durch welche erreicht werden soll, dass eine von den Tarifvertragsparteien vereinbarte Erhöhung der Tariflöhne allen tarifgebundenen Arbeitnehmern zugute kommt, auch solchen, die bisher über Tarif entlohnt wurden.⁵⁾

Für die vorliegende Arbeit sind nur diejenigen Effektivklauseln von Bedeutung, die die Aufstockung der bisherigen übertariflichen Zulagen anordnen und damit eine entsprechende Erhöhung der übertariflichen Effektivlöhne bewirken.⁶⁾

1) Bänziger/Effektivklauseln 13.

2) Kulp 171ff.

3) Die "Wage Drift" wird insbesondere von den Gewerkschaften nach Möglichkeit bekämpft, da sie die Bedeutung der GAV-Löhne entsprechend verringert. Dabei ergibt sich aus dem Günstigkeitsprinzip (OR 357 Abs. 2), dass die GAV-Parteien keine Herabsetzung der Effektivlöhne auf das Niveau der GAV-Löhne vereinbaren dürfen.

4) Bänziger/Effektivklauseln 14-15. Als erster hat Bänziger die Zulässigkeit von Effektivklauseln eingehend für das Schweizerische Recht untersucht, weshalb im folgenden von seiner Arbeit ausgegangen wird.

5) Bänziger/a.a.O., 24 m.w.H.

6) Bänziger/a.a.O. 26.

Diese Effektivklauseln gliedern sich in:¹⁾

- Effektivgarantieklauseln

die jedem Arbeitnehmer die Summe des bisher bezahlten Effektivlohnes sowie die Tariflohnerhöhung als neuen tariflichen Mindestlohn gewähren, sowie

- begrenzte Effektivklauseln

welche nur die Aufstockung der übertariflichen Zulagen auf den neuen Tariflohn vorschreiben, ohne jedoch diesen neuen Effektivlohn als tariflichen Mindestlohn zu garantieren, sodass die Parteien des EAV die übertariflichen Zulagen theoretisch ohne weiteres auf den neuen Tariflohn herabsetzen könnten.

3.6. Zwei Einwände gegen ihre Zulässigkeit

Bevor Bänziger begründet, weshalb Effektivklauseln nach seiner Auffassung weder normativ noch schuldrechtlich vereinbart werden dürfen, widerlegt er zunächst zwei Einwände, die häufig gegen die Zulässigkeit der Effektivklausel vorgebracht werden:²⁾

1) Verstoss gegen Schriftformgebot

Die Effektivklausel verstosse gegen das Schriftformverbot von OR 356c Abs. 1, da der Tariflohn in diesem Fall nicht mehr betragsmässig dem GAV entnommen werden könne.³⁾ Die von dieser Vorschrift bezweckte Publizität des Tariflohnes wird jedoch durch eine Effektivklausel nicht in Frage gestellt. Wenn im GAV auf den Effektivlohn des einzelnen Arbeitnehmers nur verwiesen wird, ist dies unbedenklich, ist doch der entsprechende Effektivlohn niemandem besser bekannt als dem jeweiligen Normadressaten.⁴⁾ Damit ist der Zweck der Schriftform, nämlich die Klarstellung des Inhaltes der Tarifnormen, auch bei der Effektivklausel gewahrt. Ein Verstoss gegen OR 356c Abs. 1 liegt nicht vor.

1) Bänziger/Effektivklausel 29ff.

2) Bänziger a.a.O. 36ff.

3) Rehbindner/Arbeitsrecht 156.

4) Bänziger a.a.O. 44, Etzel 259.

2) Unzulässiger Eingriff in Vertragsfreiheit

Ferner wird geltend gemacht, dass die Effektivklausel in den Bereich übergreife, der allein den Parteien des EAV vorbehalten sei. Der GAV lege nur Mindestlöhne fest. Was der Arbeitgeber darüber hinaus an Zulagen entrichte, sei aufgrund des Günstigkeitsprinzips allein der Regelungsbefugnis der EAV-Parteien vorbehalten. Die Effektivgarantieklausel verstosse gegen den EAV-Parteien vorbehaltenen "Individualrechtskreis", der eine absolute Sperre gegenüber der normativen Einflussnahme der Tarifparteien darstelle. Zudem sei sie unzulässig, weil sie die von den EAV-Parteien freiwillig vereinbarten Löhne tariflich garantiere und ihnen somit die Dispositionsbefugnis über den bisher übertariflichen Effektivlohn entziehe.¹⁾ Wie Bänziger zu Recht feststellt, geht auch dieser Einwand fehl. Zwar ist es den GAV-Parteien nach einhelliger Meinung nicht gestattet, Höchstarbeitsbedingungen festzulegen.²⁾ Daraus folgt jedoch nicht, dass den Parteien des EAV ein "kollektivfreier Raum" zustehen würde, in welchem die Tarifparteien nicht eingreifen dürften. Den EAV-Parteien ist lediglich insofern ein übertariflicher Bereich garantiert, als ihnen das Recht zusteht, bessere Arbeitsbedingungen zu vereinbaren als der massgebende GAV.³⁾

Der übertarifliche Raum, der Gegenstand freier Vereinbarung der EAV-Parteien sein kann, ist daher lediglich eine "Reflexwirkung aus der durch den Begünstigungsgedanken beschränkten Kollektivmacht"⁴⁾, weshalb nicht behauptet werden kann, die Effektivgarantieklausel "entziehe" den EAV-Parteien die Disposition über die Effektivlöhne. Wenn die Tarifparteien an die Effektivlöhne anknüpfen, so ist es den EAV-Parteien unbenommen, ihrerseits eine neue, für den Arbeitnehmer noch günstigere Vereinbarung zu treffen. Das Günstigkeitsprinzip

1) Hinweise bei Bänziger/Effektivklausel 54.

2) Das gilt auch für das Bankwesen, vgl. 143ff.

3) Etzel 261.

4) Richardi 407.

verbietet nur die Vereinbarung von Höchsttarbeitsbedingungen durch die GAV-Parteien. Das Verbot der Anknüpfung an effektive Arbeitsbedingungen lässt sich aus ihm jedoch nicht ableiten.¹⁾

3.7. Verstoss gegen BV 4 sowie gegen den verbandsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz²⁾

Bänziger begründet die Unzulässigkeit der Effektivklauseln vielmehr damit, dass die Grundrechtsbindung der GAV-Parteien, welche aus der ihnen vom staatlichen Gesetzgeber eingeräumten Autonomieermächtigung zur Setzung drittverbindlicher GAV-Normen resultiere³⁾, zwingend die tarifliche Gleichbehandlung gebiete. Für privatautonome Willkür bleibe im GAV-Bereich kein Raum. Die Effektivklausel knüpfe an die von den EAV-Parteien übernommene Differenzierung der Effektivlöhne an. Die tatsächliche Ungleichheit der Effektivlöhne sei jedoch eine willkürliche, und unter den dem Gesichtspunkt der Vereinbarung kollektiver Mindestarbeitsbedingungen nicht erhebliche tatsächliche Ungleichheit, die eine rechtliche Ungleichbehandlung sachlich nicht zu rechtfertigen vermöge. Die Effektivklausel verstosse somit gegen den aus BV 4 abgeleiteten tariflichen Gleichheitssatz.⁴⁾

Ausserdem vermöge die tatsächliche Ungleichheit der Einzelarbeitsverhältnisse keine kollektive Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, welche auf ungleichen Effektivlöhnen basiere, die das Resultat "privatautonomer Willkür" seien. Die Zementierung dieser individuellen übertariflichen Ungleichheiten widerstrebe Wesen und Zweck einer tariffähigen Koalition und bedeute daher einen Verstoss gegen den im Verbandsrecht zur allgemeinen Geltung gelangten Gleichbehandlungsgrundsatz.⁵⁾

1) Etzel 260-261.

2) Vgl. Bänziger/Effektivklausel. 110-119.

3) Bänziger ebd. Eine Meinung, die sich in der Schweiz noch keineswegs durchgesetzt hat; vgl. Nef/Gleichbehandlung 19, der - m.E. zu Unrecht - die Auffassung vertritt, dass die GAV-Parteien grundsätzlich frei seien, den Inhalt des GAV nach eigenem Gutdünken festzusetzen, da der Grundsatz der Vertragsinhaltsfreiheit demjenigen der Gleichheit auch auf der Ebene des GAV grundsätzlich vorgehe.

4) Bänziger a.a.O. 115.

5) Hinweise bei Bänziger ebd. 116, FN 116.

3.8. Eigene Stellungnahme

Der Auffassung Bänzigers kann insofern beigespflichtet werden, als die Vereinbarung von Effektivgarantieklauseln tatsächlich als Verstoss gegen BV 4 und den verbandsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gewertet werden muss.¹⁾ Anders verhält es sich jedoch - entgegen Bänziger, der zwischen Effektivgarantie- und begrenzter Effektivklausel lediglich einen "graduellen Unterschied" sehen will, der keine unterschiedliche Behandlung rechtfertigt²⁾ - mit der begrenzten Effektivklausel. Da diese nur die einmalige Wirkung der Aufstockung herbeiführen will und den übertariflichen Lohn im Gegensatz zur Effektivgarantieklausel nicht zum neuen, unabdingbaren Tariflohn macht, so dass dieser von den Parteien des EAV jederzeit wieder abgeändert werden kann; kann von "Zementierung ungleicher Effektivlöhne" in diesem Fall keine Rede sein. Die GAV-Parteien wollen in diesem Fall nur erreichen, dass die tarifliche Lohnerhöhung jedem Arbeitnehmer tatsächlich zugute kommt, ganz gleich, welchen Lohn er bisher erzielt. In die Frage übertariflicher Zulagen mischt sich die begrenzte Effektivklausel jedoch nicht ein: diese werden nach wie vor den Parteien des EAV überlassen. Tarifvertraglich garantiert ist somit nur die vereinbarte tarifliche Lohnerhöhung, nicht jedoch die allfällige bisherige übertarifliche Zulage, die auf einzelvertraglicher Abmachung beruht.³⁾ Deshalb ist die begrenzte Effektivklausel zulässig.⁴⁾ Mit Vischer kann die begrenzte Effektivklausel als blosse "Kollisionsnorm" bezeichnet werden, die das Zusammenwirken zweier Regelungsinstrumente, des EAV und des GAV, ordnet, sich aber nur auf den Zeitpunkt des Abschlusses des neuen GAV bezieht, die nachherige Freiheit im übertariflichen Bereich jedoch nicht tangiert.⁵⁾

1) Gl. M. Vischer/OR N 37-38 zu OR 357.

2) Bänziger/Effektivklausel 134ff.

3) So bereits Alfred Hueck in: BB 1954, 776ff.

4) Gl. M. Vischer/OR N 35 zu OR 357. Das Bundesgericht hat die begrenzte Effektivklausel ebenfalls wiederholt als zulässig erklärt - vgl. Vischer ebd.

5) Vischer a.a.O.

Daher ist auch die Teuerungsklausel der Vereinbarung zulässig, handelt es sich dabei doch nur um eine begrenzte Effektivklausel, die lediglich deshalb an bestehende Effektivlöhne anknüpft, um dadurch sicherzustellen, dass die Teuerungsklausel ihren Zweck, nämlich die Kaufkrafterhaltung sämtlicher Effektivlöhne, auch tatsächlich erfüllt. Da diese Teuerungsklausel sämtliche ihm unterstellten Rechtsverhältnisse gleich behandelt, liegt kein Verstoss gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor; die tatsächliche Ungleichheit in der Lohnzahlung wurde nicht durch den Tarifvertrag herbeigeführt, sondern bestand schon vorher aufgrund besonderer Vereinbarungen.¹⁾ Es wäre auch geradezu widersinnig, wenn man den GAV-Parteien unter Hinweis auf die Unzulässigkeit jeder Art von Effektivklauseln die Vereinbarung von Teuerungszulagen auf Effektivlöhnen untersagen würde. Denn dies hätte die stossende Ungerechtigkeit zur Folge, dass gerade in Branchen mit ausgeprägter "Wage Drift" Kaufkraftverluste nicht mehr kollektiv, sondern nur aufgrund individueller Absprachen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgeglichen werden könnten. Eine solche Konsequenz wäre als Rückfall in die Steinzeit des Arbeitsrechts untragbar.²⁾

Schliesslich sollte auch nicht vergessen werden, dass Teuerungsausgleichsregelungen im Rahmen von GAV-Lohnverhandlungen ein Element der Stabilität und Orientierung sind, deren Fehlen das lohnpolitische Verhandlungspaket und damit zwangsläufig auch das Verhandlungsrisiko vergrössern würde.³⁾

1) Alfred Hueck, a.a.O. 778.

2) Bänziger warnt zwar davor, sich bei der Beantwortung dieser Problematik einfach davon leiten zu lassen, "was sich in der GAV-Praxis als opportun erwiesen hat", und macht geltend, das Interesse des Individuums dürfe unter keinen Umständen vernachlässigt werden (a.a.O. 23). Nun ist jedoch das Interesse des Individuums - als abhängiger Arbeitnehmer - gerade dann am ehesten beeinträchtigt, wenn man ihm kollektiven Schutz, wie etwa im Hinblick auf eine Teuerungszulage, unter Hinweis auf rechtliche Bedenken entzieht.

3) Darauf hat der SGB im Zusammenhang mit dem "Indexstreit 1982" hingewiesen: vgl. SGB-Pressecommuniqué vom 30.9.84: "Teuerungsausgleich, Indexklauseln oder was?"

3.9. Schlussfolgerung

Als nur begrenzte Effektivklausel ist die Teuerungszulage i.S. von VB lit. A Ziff. 3 daher zulässig. Dasselbe gilt für die generelle Lohnerhöhung gemäss VB lit. A Ziff. 2 Abs. 3.¹⁾

4. Individuelle Lohnerhöhungen

4.1. Einleitung

In der Vereinbarung vom 23.9.1982 wurde - bis anhin zum letzten Mal - folgendes vereinbart:

"Die Banken stellen 1.2% ihrer Gehaltssumme für individuelle Realloohnerhöhungen insbesondere bei Beförderungen und zur Honorierung ausserordentlicher Leistungen zur Verfügung."

Es handelt sich dabei um eine in der Schweiz ansonsten bis heute kaum praktizierte Möglichkeit, kollektive und individuelle Lohnfestsetzung miteinander zu kombinieren, indem die Lohnsumme kollektiv ausgehandelt wird, deren Gewährung und Festsetzung im Einzelfall aber den einzelnen Bankleitungen überlassen bleibt.²⁾ Der SBPV hatte sich schon vorher im Jahre 1967 erstmals zu diesem Schritt bereitgefunden, nachdem die Banken zugesichert hatten,

- die individuelle Lohnquote aufgrund objektiver, zwischen den GAV-Parteien vereinbarter Kriterien zu verteilen;
- dem SBPV ein formales Kontroll- und Interventionsrecht zugunsten der Angestellten anzuerkennen.³⁾

1) Diese Gehaltsaufbesserung betrifft immerhin ca. 20% des Bankpersonals, vgl. SBPZ Nr. 16 vom 15.9.84, S. 1.

2) Höpflinger 124.

3) Geschäftsbericht SBPV 1967, 114 sowie SBPZ Nr. 2 vom 15.1.1976.

4.2. Rechtliche Würdigung

Das Problem besteht darin, dass diese GAV-Bestimmung nicht als Inhaltsnorm betrachtet werden kann, die dem Arbeitnehmer einen individualrechtlichen Anspruch gewährt. Aus der VB geht nämlich nicht hervor, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Höhe der einzelne Bank-Arbeitnehmer eine entsprechende Gehaltserhöhung beanspruchen kann. Deren Gewährung hängt im Einzelfall vielmehr vom Ermessen des jeweiligen Arbeitgebers ab. Da der GAV-Verpflichtung des Arbeitgebers, einen bestimmten Prozentsatz der Lohnsumme zu diesem Zwecke auszuschütten, kein eindeutiger, objektiv bestimmbarer Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers gegenübersteht, kann diese "hinkende GAV-Norm" nur als indirekt-schuldrechtliche GAV-Bestimmung qualifiziert werden.¹⁾

Auch bedeutet diese Privilegierung einer bestimmten Arbeitnehmer-Gruppe noch keinen Verstoß gegen den verbandsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Denn es handelt sich im vorliegenden Fall eben nicht um eine willkürliche und sachfremde Ungleichbehandlung, sondern gerade um eine sachbe gründete Differenzierung zwischen mehreren Arbeitnehmer-Gruppen. Dennoch sollte der SBPV sich dabei an den ihm wie jeder Koalition erteilten Ordnungsauftrag halten, der in der gemeinsamen Interessenwahrung sämtlicher Mitglieder bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen liegt.²⁾

4.3. Praktikabilität

Genauso zwiespältig wie ihr Rechtscharakter ist auch die Frage der Praktikabilität dieser "hinkenden GAV-Normen":

- Es handelt sich dabei um ein zusätzliches Verhandlungsinstrument, das dem Ruf nach vermehrter Betonung der Leistungskomponente seitens Banken und Angestellten Rechnung trägt;

1) Hinten 117f.

2) Vgl. Richardi 352 m.w.N. Allerdings wird von vielen SBPV-Mitgliedern eine vermehrte Betonung des Leistungsprinzips offenbar gewünscht (Auskunft des SBPV).

- Es erscheint aber fraglich, ob ihre Einhaltung in der Praxis überhaupt vom SBPV kontrolliert werden kann¹⁾;
- Zudem darf vermutet werden, dass viele begünstigte Arbeitnehmer auch ohne diese Vereinbarung eine - einzelvertragliche - Lohnerhöhung erhalten hätten, da gerade beförderte und/oder überdurchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer auch ohne entsprechende kollektive Vereinbarungen für ihre Leistung belohnt zu werden pflegen;
- Ferner ist auch fraglich, inwiefern die Arbeitnehmer-Verbände - abgesehen von einer Demonstration ihres guten Willens - von der Vereinbarung derartiger Klauseln profitieren, da gerade die davon begünstigten Arbeitnehmer von ihrer "Leistungs- und Karrierementalität" her kaum zu einem Verbandsbeitritt zu bewegen sein dürften.

1) Effektiv wäre nur eine Kontrolle durch den SBPV. Dieser sollte sich bei der Kontrollstelle der Bank sowohl generell als auch in Einzelfällen nach der Höhe der pro Gehaltsklasse effektiv ausbezahlten Beträge erkundigen können. Ein derartiges Auskunftsrecht besitzt der SBPV zurzeit nicht!

VIII. DIE EINHEITLICHE DIENST- UND BESOLDUNGSORDNUNG¹⁾
vom 1. Januar 1984

1. Allgemeines

1.1. Gliederung

Der Rahmentarif im Bankgewerbe, die rechtlich jeweils vom Abschluss einer neuen Vereinbarung abhängige ED & BO, lässt eine klare Gliederung in schuldrechtliche, normative und indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen vermissen. Die Einteilung in

- I. Allgemeine Bestimmungen
- II. Gehaltsbestimmungen
- III. Ferienbestimmungen
- IV. ohne Titel (enthält nur in § 16 eine Schiedsklausel)

ist nicht zwingend und verbesserungsfähig, wie ein Vergleich mit anderen Kollektivvereinbarungen im Angestelltenbereich zeigt.

1.2. Vergleich mit zwei anderen Angestellten-Vereinbarungen

Sowohl die "Empfehlung über die Arbeitsbedingungen der Angestellten" vom 1. Januar 1982, abgeschlossen zwischen dem Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen, dem Schweizerischen Handels- und Industrie-Verein und dem Schweizerischen Gewerbeverband einerseits und dem Schweizerischen Kaufmännischen Verband und dem Schweizerischen Verband Technischer Betriebskader andererseits als auch der "Gesamtarbeitsvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten" vom 26.1.1982, abgeschlossen zwischen dem Verband Zürcher

1) Wortlaut in Anhang II. In der VB vom 10.9.1984 sind die §§ 7 und 9 ED & BO allerdings revidiert worden; siehe neuen Wortlaut in Beilage 1 zu Anhang I.

Handelsfirmen und dem Kaufmännischen Verband Zürich, weisen eine logischere Gliederung der einzelnen Bestimmungen auf. Zu den Allgemeinen Bestimmungen gehören etwa Zweck und Geltungsbereich der betreffenden Vereinbarung sowie schuldrechtliche und indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen, wie z.B. Friedenspflicht, Angestelltenvertretungen und Paritätische Kommission. Kernstück der betreffenden Kollektivvereinbarungen bilden alsdann die als "Arbeitsvertragliche Bestimmungen" bezeichneten Regelungen der Einzelarbeitsverhältnisse mit normativer Wirkung, z.B. über Beginn und Beendigung des Anstellungsverhältnisses, Rechte und Pflichten des Angestellten, Arbeitszeit, Ueberstunden und Ferien, Entlohnung, Salärfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung sowie Vorsorgebestimmungen. Den Abschluss bilden "Schlussbestimmungen", u.a. über Inkrafttreten und Dauer der jeweiligen Vereinbarung.

1.3. Einteilung der ED & BO- Bestimmungen

Es fällt auf, dass die ED & BO hauptsächlich Normativbestimmungen aufweist: die §§ 2-3, 6-15 regeln die Vertragsverhältnisse der einzelnen Arbeitnehmer. Indirekt-schuldrechtlich sind die in den §§ 4 und 5 enthaltenen Vorschriften, während lediglich die Regelungen in § 1 Ziff. 2 und § 16 als schuldrechtlich qualifiziert werden können. Dementsprechend werden zuerst die einzelnen Normativbestimmungen der ED & BO, danach die indirekt-schuldrechtlichen und schliesslich die schuldrechtlichen Abreden kommentiert.

2. Normativbestimmungen

Erörtert werden nur diejenigen Bestimmungen, die besondere Aufmerksamkeit verdienen.¹⁾

2.1. Treuepflichten

2.1.1. Gesetzliche Regelung der Pflichten des Arbeitnehmers

Die Hauptpflichten der Parteien des EAV sind die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers bzw. die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers. Das privatrechtliche Arbeitsverhältnis erschöpft sich jedoch nicht im rein synallagmatischen Austausch vermögenswerter Leistungen, sondern begründet auch persönliche Beziehungen zwischen den Vertragsparteien, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung persönlich zu erbringen hat, den Weisungen des Arbeitgebers Folge leisten muss, normalerweise in dessen Betrieb eingegliedert wird, diesem normalerweise tagtäglich mehrere Stunden zur Verfügung stehen muss und in seiner wirtschaftlichen und sozialen Stellung Gunst und Wohlwollen seines Arbeitgebers unterworfen ist.²⁾ Von Gesetzes wegen obliegen dem Arbeitnehmer daher nebst der Arbeitspflicht folgende weitere Pflichten:

- Gemäss OR 321d hat der Arbeitgeber zur Konkretisierung der Arbeitspflicht des Arbeitnehmers das Recht, über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten des Arbeitnehmers an dessen Arbeitsstätte allgemeine Anordnungen zu erlassen oder besondere Weisungen³⁾ zu erteilen. Dieses sog. Direktionsrecht des Arbeitgebers führt zur Befolgungspflicht des Arbeitnehmers;
- Ferner hat der Arbeitnehmer gemäss OR 321a Abs. 1 und 2 die Pflicht, die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig auszuführen sowie die ihm zur Verfügung gestellten Produktionsmittel fachgerecht einzusetzen, sparsam zu verwenden und sorgfältig zu behandeln: auch diese Sorgfaltpflicht ist keine selbständige Rechtspflicht des Arbeit-

1) Daher braucht auf die §§ 10, 12-15 nicht eingegangen zu werden. Vgl. dazu die Würdigung der vereinbarten Arbeitszeit und Ferien bei Hübscher, der insbesondere die Ferienregelung für Angestellte von 60 Jahren und älter (ED & BO §14 Ziff. 1) als "kleinkariert" bezeichnet - Hübscher

2) Nef/Probleme 365, Rehinder/Arbeitsrecht 37ff.

3) Vgl. Stamm, insbes. 1ff.

nehmers, sondern blosser Haftungsmaßstab für eine allfällige Schadenersatzpflicht wegen mangelhafter Arbeitsleistung¹⁾;

- Demgegenüber handelt es sich bei der Treuepflicht, die den Arbeitnehmer verpflichtet, "die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen zu wahren" (OR 321a Abs. 1), um eine selbständige Rechtspflicht. Gesetzlich verankerte Anwendungsfälle sind das Verbot der Schwarzarbeit, die Geheimhaltungspflicht, die Rechenschafts- und Herausgabepflicht (OR 321a und b). Darüber hinaus hat der Arbeitnehmer auch sonst alles zu unterlassen, was den Arbeitgeber wirtschaftlich schädigen könnte und Weisungen des Arbeitgebers, die über die obenerwähnte Konkretisierung der Arbeitspflicht hinausgehen, aber sich aus der Treuepflicht ergeben, zu befolgen. Die Treuepflicht des Arbeitnehmers, die in erster Linie eine Unterlassungspflicht ist, kann sich in Einzelfällen auch auf ausserdienstliches Verhalten erstrecken, nämlich dann, wenn dadurch das Arbeitsverhältnis konkret berührt wird und das betreffende Verhalten etwa das Ansehen des Betriebes gefährdet, das personale Vertrauensverhältnis der Vertragspartner oder den Betriebsfrieden stört.²⁾

2.1.2. "Quasitendenz" im Bankbetrieb

Bei der Beurteilung der im Bankwesenstatuierten Treuepflichten des Personals ist davon auszugehen, dass das Bankgewerbe wie keine zweite Branche auf das Vertrauen ihrer Kundschaft angewiesen ist. Das eigentliche "Betriebskapital" einer Bank ist das Vertrauen, das sie in der Öffentlichkeit genießt. Da Tausende Bank-Arbeitnehmer tagein tagaus mit dem Rohstoff Geld umgehen müssen, sind die Vermögenswerte der Bank und ihrer Kunden ständig gefährdet. Zum Schutze des Ansehens der Bank und

1) Rehbinders/Arbeitsrecht 44.

2) Rehbinders a.a.O. 48; im Bankwesen sehr wichtig!

des Vermögens ihrer Kunden müssen daher an die Vertrauenswürdigkeit und Pflichterfüllung des Personals höhere Anforderungen gestellt werden, als dies sonst in der Privatwirtschaft üblich und zulässig ist. Aufgrund dieser besonderen, bank-spezifischen Verhältnisse dürfen dem Bankpersonal gegenüber dem landesüblichen Durchschnitt auch Treuepflichten auferlegt werden, die teilweise in den ausserdienstlichen Bereich der Betroffenen ausstrahlen. Wie die folgende Untersuchung zeigen wird, entspricht die Lage der Bank-Arbeitnehmer in mancherlei Hinsicht derjenigen der Beamten und der Angestellten in sog. "Tendenzbetrieben", so dass man gewissermassen von einer "Quasi-Tendenz" im Bankwesen sprechen könnte.¹⁾

Bei dieser Sachlage erstaunt es nicht, dass die dispositive gesetzliche Regelung der Treuepflicht des Arbeitnehmers im Bankgewerbe sowohl auf der Ebene des EAV²⁾ als auch kollektiv-vertraglich erweitert und verschärft wurde. Daraus resultieren insbesondere auch Verpflichtungen der Bank-Arbeitnehmer im ausserdienstlichen Bereich.

2.1.3.1. Zur Vertrauenswürdigkeit des Bankpersonals

Wie streng die Anforderungen an Bankangestellte im Einzelfall sein können, zeigt folgendes Beispiel aus der jüngsten Gerichtspraxis:³⁾

Die Klägerin war seit 1. Dezember 1972 Angestellte einer Bank in Bern. Im Herbst 1983 wollte sie einen ehemaligen Mitarbeiter der sowjetischen Nachrichtenagentur Nowosti in Bern heiraten, welche im Frühjahr 1983 polizeilich geschlossen werden musste, nachdem den Bundesbehörden bekanntgeworden war, dass die Nachrichtenagentur mit dem Geheimdienst im Hintergrund

1) Bei Tendenzbetrieben stehen primär nicht erwerbswirtschaftliche, sondern geistig-ideelle oder andere Ziele im Vordergrund, z.B. in wissenschaftlichen, künstlerischen oder weltanschaulichen Unternehmen oder auch beim öffentlichen Dienst - Rehbinden/Schranken 134, Zur Treuepflicht der Beamten vgl. Hänni 33ff, Hangartner.

2) Sämtliche Banken haben Reglemente erlassen, die Bestimmungen zur Treuepflicht enthalten.

3) Urteil des Schweizerischen Bundesgerichtes in Sachen S. gegen K. vom 20.10.84.

vor allem über ihre Schweizer Mitarbeiter versucht hatte, durch subversive Tätigkeit und Agitation das öffentliche Leben zu beeinflussen. Im September 1983 eröffnete der Personalchef der beklagten Bank der Klägerin, dass das Arbeitsverhältnis wegen der bevorstehenden Heirat auf 31. Dezember 1983 aufgelöst und die Klägerin mit sofortiger Wirkung beurlaubt werde.

Im Dezember 1983 klagte die Angestellte, die sich inzwischen tatsächlich verheiratet hatte, nach Klageänderung auf Zahlung von Fr. 10'644.25. Auch wollte sie ihr Arbeitszeugnis mit einem Zusatz über den Kündigungsgrund ergänzt wissen. Die Beklagte war dazu bereit und gab an, sie habe die Klägerin als Sicherheitsrisiko einstufen müssen, nachdem ihre Heirat mit einem ehemaligen Mitarbeiter der sowjetischen Nachrichtenagentur in Bern bevorgestanden habe, die vom Bundesrat wegen illegaler Tätigkeit geschlossen worden sei. Nach Abweisung der Klage durch das Obergericht des Kantons Bern reichte die Klägerin beim Bundesgericht Berufung ein, in dem sie an ihren Anträgen festhielt. Das Bundesgericht hielt in seinen Erwägungen zunächst fest, dass der das geltende Arbeitsvertragsrecht beherrschende Grundsatz der Kündigungsfreiheit nur unter Beachtung der in OR 336a ff. enthaltenen zeitlichen und sachlichen Beschränkung gelte und zudem dem allgemeinen Verbot des Rechtsmissbrauchs gemäss ZGB 2 Abs. 2 unterstehe. Es wies jedoch darauf hin, dass ZGB 2 Abs. 2 den Richter bloss anweise, besonderen Umständen des einzelnen Falles Rechnung zu tragen und abzuwägen, ob die Umstände nach der Interessenlage der Parteien auf einen offenbaren Missbrauch dieses Rechts schliessen lassen. Die Rechtsprechung sei denn auch nicht der Gefahr erlegen, den Grundsatz der Vertragsfreiheit reinen Billigkeitsüberlegungen im Sinne des gerade Angemessenen oder sozial-ethisch Wünschbaren zu opfern.¹⁾ Das Bundesgericht prüfte daher

1) ebd. Erw. 1a), vgl. die Kritik zu dieser restriktiven Anwendung von ZGB 2 bei der Anfechtung von Kündigungen wegen Rechtsmissbrauchs bei Hohler, 35-36.

im vorliegenden Fall lediglich, ob die gegenseitigen Interessen der Parteien die Annahme der Beklagten, die Klägerin bilde wegen ihrer beabsichtigten Heirat ein Sicherheitsrisiko für ihren Betrieb, rechtfertigen oder als blossen Vorwand und damit als rechtsmissbräuchlich erscheinen liessen.

Das Bundesgericht schloss sich der Auffassung der Vorinstanz an, wonach die Beklagte habe befürchten müssen, der Gatte der Klägerin werde sich deren betriebliche Stellung zunutze machen, um Kenntnisse bankinterner Angelegenheiten zu erlangen, "weil sich Eheleute zu solidarisieren pflegen". Da die Beklagte eindeutig im Interesse ihres Betriebes gehandelt hätte, zumal ihre Kunden "in Kenntnis der Vertrauensstellung der Klägerin mit Sicherheit negativ reagiert hätten", habe kein Rechtsmissbrauch vorgelegen, denn es genüge nach ZGB 2 Abs. 2, dass der angegebene Kündigungsgrund "jedenfalls nicht offensichtlich haltlos oder ein blosser Vorwand" gewesen sei.¹⁾ Deshalb spiele es keine Rolle, dass die Klägerin während ihrer elfjährigen Tätigkeit niemals Anlass zum Verdacht gegeben habe, sie werde das Bankgeheimnis verletzen. Das Bundesgericht ging ferner nicht auf das Vorbringen der Klägerin ein, die Kündigung verstosse gegen das persönliche und verfassungsmässige Recht auf Eheschliessung und verletze die Privatsphäre, da der angegebene Kündigungsgrund nicht mit dem Umstand gleichzusetzen sei, dass sie sich verheiratet hat²⁾, und wies die Klage vollumfänglich ab.

2.1.3.2. Kommentar

Gegen diesen höchst interessanten Entscheid, der - soweit dem Verfasser bekannt - zum ersten Mal eine - wenn auch aussergewöhnliche - höchstrichterliche Auseinandersetzung mit der Frage der Vertrauenswürdigkeit und damit auch des ausserdienstlichen Verhaltens von Bankangestellten bedeutet, müssen zwei Bedenken angemeldet werden:

1) ebd. Erw. 1c).

2) ebd. Erw. 1b).

- a) Das Argument, mit welchem das Bundesgericht die Prüfung der allfälligen Drittwirkung der Grundrechte und die Wirkung verfassungsmässiger Rechte auf Dritte im vorliegenden Fall verweigert hat, überzeugt nicht. Die Beklagte hat keinen Hehl daraus gemacht, dass sie eine weitere Beschäftigung der Klägerin ausschliesslich wegen der Person ihres Ehemannes abgelehnt hat.¹⁾ Die Kündigung war daher die unmittelbare Folge der Ausübung des Grundrechts der Eheschliessung durch die Klägerin. Zwar verneint die h.L. die direkte Drittwirkung der Grundrechte im EAV. Dennoch sind insbesondere die in den Grundrechten zum Ausdruck kommenden Wertentscheidungen der Verfassung auch bei der Auslegung und Anwendung wertausfüllungsbedürftiger Begriffe und Generalklauseln des Privatrechts zu berücksichtigen.²⁾ Insbesondere sind ZGB 27 und OR 328 Abs. 1 im Lichte der Grundrechte zu konkretisieren.³⁾ Daher hätte m.E. im vorliegenden Fall zumindest geprüft werden müssen, ob die Kündigung nicht als Verstoss gegen die in OR 328 Abs. 1 verankerte Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten, zu werten war, zumal die Wahrnehmung von Grundrechten, wie demjenigen der Eheschliessung, zu den "Werten des Personseins" gehört.⁴⁾ Auch wenn die praktische Auswirkung der Lehre der mittelbaren Grundwirkung nicht überschätzt werden sollte⁵⁾, hätte sich das Bundesgericht einer konkreten Interessenabwägung zwischen dem Ansehen und dem Sicherheitsbedürfnis der Bank einerseits, den Grundrechten der Persönlichkeit und der Eheschliessung ihrer Angestellten anderseits m.E. nicht verschliessen dürfen.⁶⁾
- b) Zum vorliegenden Fall wäre zweitens zu bemerken, dass das Bundesgericht ebenfalls nicht geprüft hat, inwiefern der

1) ebd., Erw. 1b), 2. Alinea.

2) Sog. verfassungskonforme Auslegung des Privatrechts, vgl. Rehbinders/Schranken, 137 m.w.N., Stamm 58ff.

3) Geiser 141 m.w.N.

4) Hans Huber, zit. bei Rehbinders, a.a.O.

5) Einzelheiten bei Rehbinders, a.a.O.

6) Wozu das Gericht aufgrund ZGB 27 verpflichtet gewesen wäre - Geiser 136f, 141.

Arbeitgeber das auf ZGB 2 gestützte Gebot der verhältnismässigen, die Interessen abwägenden Ausübung des Rechts beachtet hat.¹⁾ Insbesondere wäre zu fragen, ob die - an sich unbestrittenen - Sicherheitsinteressen der Bank nicht auch durch eine Versetzung der Klägerin hätten befriedigt werden können. Unter Hinweis auf seinem E. zu restriktive Praxis hat sich das Bundesgericht mit der Feststellung begnügt, es genüge nach ZGB 2 Abs. 2, wenn der angegebene Kündigungsgrund nicht offensichtlich haltlos oder ein blosser Vorwand gewesen sei. Da sich die Beklagte auf ihr eigenes Betriebsinteresse habe berufen dürfen, um ihr Vorgehen zu verteidigen, habe der Richter nicht nachzuprüfen, ob ihr Sicherheitsrisiko die Entlassung oder allenfalls bloss eine Versetzung gerechtfertigt hätte, sofern die Klägerin damit einverstanden gewesen wäre.²⁾ Damit hat das Bundesgericht jedoch zu Unrecht auf eine durch ZGB 2 gebotene Prüfung der Verhältnismässigkeit der von der Beklagten getroffenen Massnahmen verzichtet und einseitig nur auf das betriebliche Interesse der Bank abgestellt.

Im Übrigen belegt auch dieser Fall exemplarisch, dass ohne ausgebauten Kündigungsschutz eine Diskussion über die Schranken der Treuepflicht und ausserdienstliches Verhalten nur theoretische Bedeutung hat.³⁾ Bei derart hohen Anforderungen an die "Vertrauenswürdigkeit" besteht Grund zur Annahme, dass auch politisch missliebige Äusserungen und Aktivitäten auf der Bank u.U. nicht toleriert werden.⁴⁾

2.1.4. Schranken der Treuepflicht

a) Dienstliches Verhalten

Im Gegensatz zu den Parteien des EAV sind die GAV-Parteien aufgrund der ihnen vom Gesetzgeber eingeräumten Auto-

1) Dazu Stamm 51ff.

2) BGE vom 20.10.84 i.S. S. gegen K., Erw. 1c) letzte Alinea.

3) Hänni 29. Dabei ist dieser Bundesgerichtsentscheid nur der Tatsache zu verdanken, dass die beklagte Bank die - ordentliche - Kündigung der Beklagten überhaupt begründet hat, obwohl sie dazu nicht verpflichtet gewesen wäre!

4) So soll etwa in Zürich ein - gut qualifizierter - Bankangestellter wegen "prosowjetischer Haltung" sowie wegen einer positiven Stellungnahme zur SP-Bankeninitiative in der Zeitung des SBPV (!) fristlos entlassen worden sein - "Schweizer Illustrierte" vom 11.3.1985, 24ff.

nomieermächtigung unmittelbar an die Grundrechte, insbesondere an BV 4, gebunden.¹⁾ Daher müssen in der ED & BO verankerte Grundrechtsbeschränkungen durch die Statuierung von Treuepflichten insbesondere folgenden, aus BV 4 abgeleiteten Voraussetzungen genügen:²⁾

- dem Gebot des Verhaltens nach Treu und Glauben
- dem Gebot der Verhältnismässigkeit

Aufgrund der "Quasi-Tendenz" im Bankwesen dürften die unter § 2 statuierten "Dienstpflichten"³⁾ diesen Anforderungen genügen. Auf die einzelnen Bestimmungen wird unten näher eingegangen.

b) Ausserdienstliches Verhalten

Die ED & BO enthält mehrere Treuepflichten, die auch das ausserdienstliche Verhalten der Arbeitnehmer betreffen, wie die Zustimmungsbefähigung des Arbeitgebers bei Eingehung von Bürgschaften, das Spekulations- und das Geschenkannahmeverbot.⁴⁾ Die Zulässigkeit von Verhaltensvorschriften, die den ausserdienstlichen Bereich betreffen - nicht mitgerechnet das gesetzliche Verbot der Schwarzarbeit⁵⁾ - wird von einigen Autoren generell verneint.⁶⁾ Bei einem besonders engen Zusammenhang zwischen Arbeitspflicht und ausserdienstlichem Verhalten ist der Erlass entsprechender Vorschriften jedoch zulässig.⁷⁾

Wie oben bereits ausgeführt wurde, weist das Bankwesen eine "Quasi-Tendenz" auf, welche durch die besondere Vertrauenswürdigkeit des Bankgeschäfts bedingt ist.⁸⁾ Diese Quasitendenz rechtfertigt die Tatsache, dass die gesteigerten Treuepflichten

-
- 1) Vgl. statt vieler Bänziger/Effektivklausel 110ff.
 - 2) Entsprechend den Schranken, welche das Gemeinwesen gegenüber seinen Beamten zu beachten hat, daher zum folgenden Hänni 110.
 - 3) Man beachte die veraltete Terminologie: so ist etwa auch unter Ziff. 3 dieses Paragraphen ("Nebenbeschäftigungen") noch von der Leistungsfähigkeit des Angestellten für sein "Amt" (...) die Rede.
 - 4) Vgl. § 2 Ziff. 4, 5 bzw. 7 ED & BO.
 - 5) Dazu hinten 132.
 - 6) Nachweise bei Stamm 85 FN 54.
 - 7) Stamm 85 mit Beisp.; Rehbindner/Arbeitsrecht 48.
 - 8) Nicht ihre Zielsetzung, sondern ihre besondere Empfindlichkeit vor Schädigungen ihres Ansehens und ihrer Vermögensinteressen rückt sie in die Nähe von Tendenzbetrieben.

ten gemäss ED & BO auch auf das Privatleben des Bankpersonals übergreifen und dessen Grundrechte einschränken dürfen.¹⁾ Dabei ist jedoch, wie in echten Tendenzbetrieben, insofern zu unterscheiden, als die Treuepflicht im ausserdienstlichen Bereich lediglich zur Unterlassung einer Beeinträchtigung des Images der Bank verpflichtet, während der Angestellte im dienstlichen Bereich auch zu einem positiven Tun verpflichtet ist, nämlich zur Förderung der "Quasitendenz".²⁾ Daher sind die nachstehenden Treuepflichten der ED & BO grundsätzlich auch in bezug auf den ausserdienstlichen Bereich zu beachten. Allerdings ist dabei immer das aus ZGB 2 abgeleitete Gebot der Verhältnismässigkeit zu berücksichtigen, gleichgültig, ob der entsprechende Eingriff in Grundrechte der Arbeitnehmer auf GAV, EAV oder einer Einzelweisung des Arbeitgebers beruht. So bezeichnet Stamm mit Recht das in einigen Banken bestehende generelle Verbot, ohne Zustimmung der Direktion mit einer anderen Bank private Bankgeschäfte zu tätigen, als problematisch.³⁾ Diese Bestimmung ist insofern unverhältnismässig, als damit auch die Eröffnung eines Kontos auf Kreditorenbasis bei der Konkurrenz untersagt wird. Dieses Verbot, das gewährleisten soll, dass das Spekulationsverbot der Angestellten dadurch unterlaufen wird, dass diese bei einer anderen Bank Transaktionen tätigen⁴⁾, geht in dieser Form zu weit. Um Verletzungen des

1) Hans Huber weist darauf hin, dass Bankangestellte aufgrund der besonderen Verhältnisse bei den Banken sogar Eingriffe in ihre politischen Rechte hinnehmen müssten. Er erwähnt das Beispiel eines Bankangestellten, der in den Gemeinderat gewählt wird, was dazu führen könne, dass seine Kunden unter Umständen Indiskretionen befürchten müssten, die sich auf die Besteuerung auswirken würden. Da eine Bank "mit den Menschen rechnen muss, wie sie sind, und nicht, wie sie sein sollten", werde man daher eine Zurücksetzung des passiven Wahlrechts des Bankpersonals oft billigen müssen (Hans Huber 146). Eine derart gravierende Einschränkung der Ausübung von Grundrechten erschiene dem Verfasser allerdings unzulässig.

2) Rehbinden/Schranken 134.

3) Stamm 86. Vgl. etwa Art. 6 Abs. 2 des SBV-Reglementes für die Angestellten der Schweizerische Bankverein: "Die Angestellten lassen ihre Geldgeschäfte grundsätzlich durch den Schweizerischen Bankverein tätigen. Die Direktion kann Ausnahmen bewilligen. Zuwiderhandlungen, insbesondere Kreditaufnahmen ausserhalb der Bank, bilden einen Grund zur sofortigen Entlassung."

4) Nicht, wie Stamm -a.a.O.- annimmt, um Interessenkollisionen oder eine Verletzung des Bankgeheimnisses zu verhindern.

Spekulationsverbotes¹⁾ zu verhindern, genügt eine Vorschrift, wonach sämtliche Wertschriften-, Devisen- und Edelmetallgeschäfte über die eigene Bank abzuwickeln sind. Das Bedürfnis der Bank, den Geldverkehr ihrer Angestellten lückenlos zu überwachen, scheitert hier am berechtigten Eigeninteresse des Arbeitnehmers, so dass es beim Erlass spezifischer Transaktionen, die nur über die eigene Bank abgewickelt werden dürfen, sein Bewenden haben muss.²⁾ Ein generelles Verbot, bei Drittbanken Konti zu unterhalten, wäre erst dann zulässig, wenn der Arbeitgeber im Einzelfall begründeten Verdacht hätte, der betreffende Arbeitnehmer wolle dadurch das Spekulationsverbot umgehen. Ein generelles, das gesamte Personal betreffende Pauschalverbot ist jedoch unverhältnismässig.³⁾

2.1.5. Treuepflichten der ED & BO im einzelnen

2.1.5.1. § 2 Ziff. 1 "Allgemeines"

Es handelt sich hierbei um eine blosser Wiederholung der gesetzlichen Sorgfalts- und Befolgungspflicht des Arbeitnehmers, die nur deklaratorische Bedeutung besitzt und nicht an der Unabdingbarkeit der VB teilnimmt.⁴⁾

2.1.5.2. § 2 Ziff. 2

Diese - an sich selbstverständliche - Vorschrift wird in Betrieben, die die Gleitende Arbeitszeit eingeführt haben (vgl. § 3 Ziff. 4 ED & BO) dadurch relativiert, dass nur noch die sog. "Blockzeit" eingehalten werden muss, während die Arbeitnehmer über die im Bankwesen individual-arbeitsvertraglich festgelegten Randstunden ("Gleitzeiten") frei verfügen

1) Hinten 134ff.

2) So etwa Art. 26 lit. b des Personalreglementes I der SBG vom März 1978, das die Führung von Konti bei Drittbanken unter Beachtung bestimmter Bedingungen erlaubt. Art. 26 lit. c des Reglementes schreibt zwar vor, dass der Angestellte davon dem Personaldienst Meldung machen muss; da weder entsprechende Konti noch die kontoführende Bank näher bezeichnet werden müssen, ist diese Vorschrift aber verhältnismässig.

3) Seine Einhaltung kann übrigens wegen des Bankgeheimnisses gar nicht überwacht werden!

4) Sog. "neutrale Regel". Mit dem Wegfall des betreffenden Gesetzes würde die Rechtswirkung wegfallen oder allenfalls diejenige eines neuen Gesetzes an seine Stelle treten: Hueck/Nipperdey 259.

können.¹⁾ Das Nähere wird auf der Ebene der einzelnen Betriebe geregelt, nicht durch die ED & BO.

2.1.5.3. § 2 Ziff. 3 "Nebenbeschäftigungen"

Mangels entgegenstehender kollektiver oder individueller Regelung ist dem Arbeitnehmer die Ausübung sog. Nebenbeschäftigungen grundsätzlich erlaubt.²⁾ Unzulässig sind laut Gesetz jedoch solche Nebenbeschäftigungen, die den Arbeitnehmer in seiner Leistungsfähigkeit herabsetzen und es ihm deshalb verunmöglichen, seine Arbeitspflicht voll zu erfüllen (OR 321a Abs. 3). Ferner ergibt sich aus der Treuepflicht, dass der Arbeitnehmer das Ansehen des Arbeitgebers durch seine Nebentätigkeit nicht schädigen und ihn während des Arbeitsverhältnisses nicht konkurrenzieren darf (Schwarzarbeit, OR 321a Abs. 3). Laut ED & BO bedarf jede entgeltliche oder unentgeltliche, selbständige oder unselbständige Nebenbeschäftigung der Zustimmung der Bank, wenn sie seine Arbeitszeit beansprucht, seine Leistungsfähigkeit beeinträchtigt oder sich "sonstwie mit seinen Dienstpflichten nicht verträgt". Letzteres könnte insbesondere dann der Fall sein, wenn das Ansehen des Arbeitgebers Schaden nehmen könnte durch die Nebenbeschäftigung. Das wird im Einzelfall zu entscheiden sein. Verboten wird ferner auch die Schwarzarbeit. Während der Arbeitszeit gestattet diese Bestimmung ferner im Einverständnis mit dem jeweiligen Arbeitgeber die Ausübung von Funktionen in der Berufsorganisation³⁾ sowie die Ausübung öffentlicher Funktionen, welche sich bereits aus OR 324a ergibt.⁴⁾ Allfällige Einschränkungen aufgrund einer Weisung des Arbeitgebers wären im Einzelfall allerdings denkbar, etwa im Hinblick auf Interessenkollisionen bei der Ausübung eines politischen Mandats.⁵⁾

-
- 1) Rehbinders/Arbeitsrecht 39. Zu ihren Vor- und Nachteilen Wyler 8f.
 - 2) Rehbinders a.a.O. 45f.
 - 3) Darunter dürfte nicht nur der SBPV, sondern auch der jeweilige Hausverband zu verstehen sein.
 - 4) Dazu Brühwiler N6 zu OR 324a.
 - 5) Im allgemeinen wird die Uebernahme politischer Aemter durch das Personal durchaus geschätzt.

2.1.5.4. § 2 Ziff. 4 "Bürgschaften"

Durch diese Bestimmung soll die Uebernahme unangemessener finanzieller Verpflichtungen durch das Personal verhindert werden. Bürgen heisst Einstehenmüssen für eine fremde Schuld.¹⁾ Während die strengen Formerfordernisse des ZGB für Bürgschaften natürlicher Personen mit einem Fr. 2'000.-- übersteigenden Betrag den Schutz des Bürgen sowie allenfalls seiner Familie vor gefährlichen Eventualverpflichtungen bezwecken, dient das Zustimmungserfordernis der Direktion gemäss dieser ED & BO-Bestimmung mittelbar dem Schutz der Interessen des Arbeitgebers des Bürgen. Da es heute viele andere, nicht durch zivilrechtliche Schutzbestimmungen erschwerte Möglichkeiten gibt, finanzielle Risiken einzugehen, dürfte diese jahrzehntealte Bestimmung kaum noch von praktischer Bedeutung sein. Das geht auch aus der Tatsache hervor, dass zahllose Banken in ihren AAB offenbar auf die Regelung der Uebernahme von Bürgschaften durch das Personal verzichtet haben, weshalb die davon betroffenen Arbeitnehmer aufgrund des Günstigkeitsprinzips an diese ED & BO-Bestimmung gar nicht mehr gebunden sind.²⁾ Der Weiterbestand dieser Bestimmung erstaunt umso mehr, als demgegenüber Fragen von grosser praktischer Tragweite, wie z.B. die sog. Insider-Problematik oder der Personaldatenschutz³⁾, in der ED & BO gar nicht geregelt werden. Allerdings wird die Insider-Frage in den AAB der Banken ausdrücklich geregelt: so verbietet Art. 26d des mehrfach erwähnten SBG-Personalreglementes die Ausnützung der Kenntnisse von Informationen, die dem Arbeitnehmer dank seiner beruflichen Stellung vor ihrer Bekanntgabe an die Öffentlichkeit und die Kunden zugänglich waren, für Eigengeschäfte.

1) Giovanoli Rdnr. 25 zu ZGB 493.

2) So fehlt etwa eine entsprechende Bestimmung im Personalreglement I der SBG vom März 1978. Zum Günstigkeitsprinzip bei Konkurrenz von GAV- und AAB-Regelungen vgl. Stöckli 103f. Interessant auch seine Ausführungen über die Zulässigkeit der Einbeziehung von Bürgschaftsklauseln in EAV durch AAB: 209f.

3) Dazu hinten 164f.

2.1.5.5. § 2 Ziff. 5 "Spekulationsverbot"

2.1.5.5.1. Zweck

Das Spekulationsverbot soll verhindern, dass

- das Personal durch spekulative Geschäfte in finanzielle Schwierigkeiten gerät;
- Interessenkollisionen entstehen zwischen Personal und Bank bzw. Bank und Bankkundschaft;
- das Personal von der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen abgehalten wird.

Der nicht ausdrücklich erwähnte, aber offensichtliche Leitgedanke hinter dieser Regelung ist natürlich die Verbrechens-Prophylaxe, auf welche näher einzugehen ist.

2.1.5.5.2. Die Bank als Opfer wirtschaftskrimineller Handlungen ihrer Mitarbeiter¹⁾

Die Schäden, die die Banken durch deliktische Handlungen ihres Personals erleiden, dürften deutlich über denjenigen liegen, die auf Raubüberfälle zurückzuführen sind, obwohl zuverlässige Zahlen fehlen, da die geschädigten Institute häufig auf Erstattung einer Strafanzeige verzichten, um die damit verbundene Publizität zu vermeiden.²⁾ Naturgemäss ist die Prävention gegen deliktische Handlungen des eigenen Personals besonders schwierig, da dieses mit den Schwachstellen der eigenen Organisation bestens vertraut ist. Unerlässlich ist daher ein internes Kontrollsystem mit nachträglicher Prüfung sämtlicher Transaktionen durch ein von der Geschäftsleitung unabhängiges Inspektorat sowie organisatorische Massnahmen wie die Instanzengliederung, eine klare Funktionentrennung, Doppelunterschrift und richtige Erfassung, Auswertung und Programmierung der EDV-Anlage.³⁾

- 1) Zum folgenden Müller/Wirtschaftskriminalität, insbes. 122ff. Es liegt übrigens auf der Hand, dass die - nicht tarifgebundenen - Bankkader aufgrund ihrer Kompetenzen grössere Schäden verursachen können als gewöhnliche Angestellte.
- 2) Laut Aussage eines Zürcher Bezirksanwaltes wird heute von den geschädigten Banken öfters Strafanzeige erstattet als früher - vgl. "Tages-Anzeiger" vom 14.8.1985, 17.
- 3) Laut Müller sind die Sicherungsmassnahmen der Banken häufig einseitig gegen aussen gerichtet: "Etwas überspitzt gesagt, gleichen indessen gelegentlich Banken, die gegen aussen hin wahre Trutzburgen darstellen, im Innern eher einem Selbstbedienungsladen" (Müller/Bankengesetz 145).

Die Banken sind zudem aufgrund öffentlichrechtlicher Vorschriften des Bankengesetzes, das den Schutz der Einleger bezweckt, zu einer ihrem Geschäftsbereich entsprechenden Organisation verpflichtet, die eine sachgemässe Ueberwachung des Personals gewährleistet. Auch sind die Banken einer ständigen Kontrolle durch unabhängige Revisionsstellen und die Eidgenössische Bankenkommision als staatliche Aufsichtsbehörde unterstellt.¹⁾

Bei dieser Sachlage ist verständlich, dass die Banken zur aktiven Prophylaxe greifen, um widerrechtliche Handlungen ihres Personals zum vornherein zu erschweren.²⁾ In diesem Zusammenhang sind auch die Bürgschaftsrestriktion und das Spekulationsverbot zu sehen, durch welche finanzielle Schwierigkeiten der Arbeitnehmer, die zu kriminellen Handlungen führen könnten, vermieden werden sollen.

2.1.5.5.3. Zum Begriff "Spekulation"

Was nun jedoch genau unter "Spekulation" verstanden werden soll, geht aus der ED & BO nicht hervor. Im Geschäftsleben bezeichnet man jeden Geschäftsabschluss als "Spekulation", der auf Gewinne aus zukünftigen Veränderungen der Preise abzielt.³⁾ Obwohl der Ausdruck "Spekulant" im Alltagsgebrauch häufig einen negativen Beigeschmack hat, gibt es heute keine objektiven Kriterien mehr, mit denen der "seriöse Anleger" vom "Spekulanten" unterschieden werden könnte: "jede Kapitalanlage ist ein Risiko. Nur der Grad des Risikos kann verschieden sein."⁴⁾

Trotzdem lässt sich der Begriff in Anbetracht des in der ED & BO damit verfolgten Zweckes wie folgt präzisieren: "Spekulativ und daher verboten sind diejenigen Eigengeschäfte des Personals, die entweder betragsmässig in keiner vernünftigen Relation mehr stehen zum Gesamtvermögen des Betreffenden oder aufgrund ihrer Art im Vergleich zu anderen Anlageformen erhöhte Verlustrisiken"

1) Müller/Bankengesetz 147f.

2) Bankkriminalität bringt in fast allen Fällen die Fälschung von schriftlichen Belegen mit sich; vgl. Bernasconi 388 mit weiteren Einzelheiten.

3) Duden-Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 6, Mannheim 1981.

4) Kaderli 169. Vgl. auch das dort zitierte Bonmot aus Wall Street: "An investment is a successful speculation and a speculation is an unsuccessful investment."

mit sich zu bringen pflegen. Da die Beantwortung dieser Frage im Einzelfall zu Problemen und Unsicherheiten führen würde, haben sämtliche Banken in ihren Reglementen die ED & BO- Generalklausel konkretisiert durch Einführung eines Kataloges von Bankgeschäften, die gar nicht oder nur mit Visum eines Vorgesetzten getätigt werden dürfen. Von unmittelbarer praktischer Bedeutung ist die ED & BO- Generalklausel daher nur in folgender Hinsicht: sie umfasst nicht nur Bankgeschäfte, sondern auch andere "spekulative Tätigkeiten" im obigen Sinne, wie z.B. Warentermintransaktionen.¹⁾

2.1.5.6. § 2 Ziff. 6 "Gleichmässige Interessenwahrung"

Ziff. 6 verpflichtet das Bankpersonal zur absoluten Gleichbehandlung der Bankkunden, z.B. bei der Zuteilung von Aktien und Obligationen aus überzeichneten Emissionen oder bei der Gewährung von Krediten.

Allerdings steht diese Bestimmung, die die Neutralität und Integrität des Bankinstitutes gegenüber der Öffentlichkeit mit-gewährleisten soll, in einem gewissen Spannungsverhältnis zum Bedürfnis jeder Bank, besonders gute Kunden z.B. im Bereich der Anlageberatung besser zu bedienen als die Massenkundschaft.

2.1.5.7. § 2 Ziff. 7 "Unbestechlichkeit"

Diese Vorschrift ist nahezu identisch mit dem in sämtlichen eidgenössischen und kantonalen Beamtengesetzen verankerten Geschenkannahmeverbot.²⁾ Wie im öffentlichen Dienst dadurch das Rechtsgut der Integrität und Unbestechlichkeit der Verwaltung geschützt werden soll, soll im Bankwesen das Vertrauen der Kunden in die Integrität und Unbestechlichkeit der Bank gewährleistet werden. Angesichts der Tatsache, dass dem berechtigten Interesse der Bank hier keine auch nur annähernd gleichwertigen Interessen des Personals entgegenstehen, ist diese auch den

1) Hier fehlt natürlich im Gegensatz zu den Bankgeschäften jede Ueberwachungsmöglichkeit seitens des Arbeitgebers.

2) Vgl. Hänni 65ff.

ausserdienstlichen Bereich tangierende Vorschrift zulässig. Anwendbar ist das Verbot auf alle Fälle, in denen dem betreffenden Bank-Arbeitnehmer ein Vorteil zugewendet werden soll, der irgendwie mit seiner betrieblichen Stellung zusammenhängt.¹⁾

2.1.5.8. § 2 Ziff. 8 "Schweigepflicht"

Gemäss OR 321a Abs. 4 ist jeder Arbeitnehmer zur Geheimhaltung derjenigen Tatsachen verpflichtet, von denen er im Laufe des Arbeitsverhältnisses Kenntnis erhält und die der Arbeitgeber geheimgehalten wissen will.²⁾ In BaG 47 hat diese Geheimhaltungspflicht jedoch eine Steigerung erfahren. Die ursprünglich gestützt auf ZGB 28 als rein privatrechtlich aufgefasste Verschwiegenheitspflicht des Bankiers gegenüber seinen Kunden, eine aus dem Bankvertrag zwischen Bank und Kunde resultierende Nebenpflicht, ist in einem Erlass des Nebenstrafrechts des Bundes strafrechtlich sanktioniert worden³⁾, wird doch u.a. auch jede Person, die in einem privatrechtlichen Dienst- oder Auftragsverhältnis zu einer Bank steht - also auch etwa das Reinigungspersonal und der Portier - wegen vorsätzlicher Verletzung des Bankgeheimnisses von Amtes wegen mit Gefängnis bis zu 6 Monaten oder Busse bis zu Fr. 50'000.-- bestraft.⁴⁾

Zu beachten ist, dass das Bankengesetz keine neue Geheimhaltungspflicht geschaffen hat, sondern lediglich die bereits bestehende zivilrechtliche Schweigepflicht strafrechtlich verstärkt.⁵⁾

Die Geheimhaltungspflicht gemäss BaG 47 erstreckt sich auf alle Daten, die sich aus der geschäftlichen Beziehung zwischen Kunde und Bank ergeben. Geschützt ist auch der Geschäftsverkehr unter Banken.⁶⁾

1) Unzulässig sind daher etwa die in der Praxis immer wieder auftretenden Fälle, in denen einem Anlageberater vom Arbeitgeber verboten wird, von einem dankbaren Kunden ein Vermächtnis anzunehmen.

2) Rehbinder/Arbeitsrecht 46.

3) Lüscher lff.

4) BaG 47 Ziff. 1. Bei Fahrlässigkeit lautet die Strafandrohung nur auf Busse von höchstens Fr. 30'000.--, BaG 47 Ziff. 2. Bedauerlicherweise wurde diese Vorschrift nicht, wie die OR-Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in einem Anhang zur ED & BO abgedruckt.

5) Lüscher 10.

6) Weitere Einzelheiten bei Bodmer/Kleiner/Lutz, N 4 zu BaG 47.

Die Bedeutung von § 2 Ziff. 8 ED & BO besteht nicht im deklaratorischen Hinweis auf die Strafbestimmung von BaG 47, sondern darin, dass ihre Verletzung auch arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen kann, insbesondere die fristlose Entlassung.¹⁾ Damit wird BaG 47 zur sog. Doppelnorm, die sowohl strafrechtliche als auch zivilrechtliche Bedeutung besitzt. Ferner bedeutet der 2. Satz von Ziff. 8 eine Verschärfung der Geheimhaltungspflicht gemäss OR 321a. Während die Geheimhaltungspflicht nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis laut dieser Bestimmung nur noch soweit gilt, als dies "zur Wahrung berechtigter Interessen des Arbeitgebers erforderlich ist"²⁾, gilt die bankengesetzliche Geheimhaltungspflicht auch nach dem Austritt aus der Bank unvermindert weiter.

2.1.5.9. § 2 Ziff. 10 "Beendigung des Arbeitsverhältnisses"

Hier geht es zunächst um die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus wichtigen Gründen - weshalb hier von "fristloser Entlassung" gesprochen werden sollte - sowie um die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

2.1.5.9.1. Die fristlose Entlassung gemäss ED & BO

a) Verletzung der Dienstpflichten

Nach § 2 Ziff. 10 ED & BO kann die absichtliche oder grobfahrlässige Uebertretung der in der ED & BO enthaltenen Dienstpflichten zur "sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses" führen.³⁾ Dabei ist jedoch zu beachten, dass die Voraussetzungen für eine fristlose Entlassung nicht im voraus vertraglich verbindlich festgelegt werden können.

Im Einzelfall wird einzig und allein der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden haben, ob ein wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung im Sinne von OR 337 vorgelegen habe. Dennoch besitzt diese Klausel insofern eine gewisse Bedeutung, als sie dem Richter gewisse Anhalts-

1) Vgl. § 2 Ziff. 10 ED & BO.

2) Rehbinder/Arbeitsrecht 46.

3) Im Sinne einer klaren Terminologie würde der Ausdruck "fristlose Entlassung" den Vorzug verdienen.

punkte dafür zu bieten vermag, was im Bankwesen als schwerwiegender Verstoss gegen die Treuepflicht angesehen wird.¹⁾

b) Zerrüttung der ökonomischen Verhältnisse

Nicht unproblematisch ist ferner der ebenfalls erwähnte Entlassungsgrund der "durch eigenes Verschulden herbeigeführten Zerrüttung der ökonomischen Verhältnisse". Abgesehen davon, dass der Begriff "Zerrüttung" nicht näher umschrieben wird, ist zu beachten, dass eine fristlose Entlassung generell nur statthaft ist, wenn

- das inkriminierte Verhalten geeignet ist, das gegenseitige Vertrauensverhältnis der Parteien zu vernichten, weshalb es eine gewisse objektive Schwere aufweisen muss;
- das gegenseitige Vertrauen ausserdem auch tatsächlich zerstört worden ist.²⁾

In der Regel dürfte die Zerrüttung der ökonomischen Verhältnisse nicht in jedem Fall automatisch zur fristlosen Entlassung berechtigen. Von dieser massivsten Sanktion müsste m.E. etwa dann Abstand genommen werden, wenn das inkriminierte Verhalten des Fehlbaren keine berechtigten Interessen des Arbeitgebers - wie z.B. dessen Ansehen - gefährdet hat und dieser seine Notlage dem Arbeitgeber freiwillig mitteilt.³⁾ Voraussetzung ist selbstverständlich auch, dass kein schwerwiegender Verdacht besteht, der Arbeitnehmer könne deswegen straffällig werden.⁴⁾

Im Übrigen gehört die Beratung von Angestellten in finanzieller Bedrängnis durch betriebseigene Sozialberater und die Möglichkeit, zu günstigen Konditionen sog. Sozialdarlehen aufzunehmen, heute zur betrieblichen Sozialpolitik jeder fortschrittlichen Bank.

1) Decurtins 21.

2) Decurtins 18.

3) Beispiel: Ein Bankangestellter verspielt in den Ferien in einem Casino sein ganzes Vermögen.

4) In diesem Fall wäre u.U. eine sog. "Verdachtskündigung" zulässig; vgl. Rehbinders/Arbeitsrecht 98.

2.1.5.9.2. Ordentliche Kündigung

Mit Ausnahme einiger zeitlichen und sachlichen Kündigungsbeschränkungen¹⁾ besteht in der Schweiz kein gesetzlicher Kündigungsschutz, so dass die Schweiz heute in Europa "die letzte Insel eines altliberalen Manchester-Liberalismus" ist.²⁾ Dabei fehlt es insbesondere an einem sachlichen Kündigungsschutz, da die Anfechtung von Kündigungen wegen des allgemeinen Rechtsmissbrauchsverbotes von den Gerichten kaum jemals geschützt wird³⁾ und sich der beweispflichtige Kläger in Prozessen auch vor beinahe unüberwindliche Beweisprobleme gestellt sieht, da ordentliche Kündigungen nicht begründet zu werden brauchen.⁴⁾

Das geltende Arbeitsvertragsrecht erlaubt jedoch eine Ergänzung des Kündigungsschutzes durch GAV.⁵⁾ Während die zeitlichen Schranken nicht einseitig, sondern nur paritätisch erweitert werden dürfen, wäre in sachlicher Hinsicht eine einseitige Beschränkung der Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers durchaus zulässig. So kann etwa im GAV die Schriftlichkeit jeder Kündigung oder ein Rekursrecht an eine Paritätische Kommission vorgesehen werden.⁶⁾ Die GAV-Parteien können sogar noch weiter gehen und etwa eine Entlassung aus bestimmten Gründen vertraglich ausschliessen.⁷⁾ Wie in den meisten anderen Branchen wurde im Bankwesen auf diese Möglichkeit völlig verzichtet, so dass bezüglich der ordentlichen Kündigung die gesetzliche Ordnung von OR 334-337 gilt.

1) Uebersicht bei Rehbindner/Arbeitsrecht 94f.

2) So Rehbindner/Rezession 336.

3) Vgl. den vorn 124-128 erörterten BGE.

4) Hohler 34f.

5) Ausführlich Hohler 42ff. Diese eignen sich dazu naturgemäss viel besser als EAV. Hohler 81ff: Von den 69 Landesverträgen, die am 31.12.80 als Verbandsverträge in Kraft standen, sahen nur 7% einen in sachlicher und zeitlicher Hinsicht weitergehenden Schutz vor. Entsprechende Formulierungsvorschläge für GAV-Kündigungsschutzklauseln in GR 1982, 329-341.

6) Vischer/OR N 81ff. zu OR 356.

7) Hohler 74.

2.1.5.10. Zwingende Fristenparität bei zeitlichen Kündigungsbeschränkungen

In diesem Zusammenhang ist auf § 11 Ziff. 3 ED & BO hinzuweisen, wonach eine über die ersten vier Wochen des Militärdienstes hinausgehende Lohnzahlung von der Verpflichtung des Angestellten abhängig gemacht werden könne, seine Anstellung "während einer angemessenen Frist" nach Entlassung aus dem Militärdienst nicht zu kündigen. Wie bereits erwähnt wurde, ist bei der Erweiterung der Sperrfristen im Falle des Militärdienstes das absolut-zwingende Gebot der Fristenparität zu beachten.¹⁾

Die einseitige Einschränkung der Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers, welche diese ED & BO-Bestimmung vorsieht, ist als Verletzung dieses absolut-zwingenden Paritätsgebotes unzulässig und daher nichtig.²⁾

2.2. Die Gehaltsbestimmungen

2.2.1. Betriebliche Salärpolitik

Im personalintensiven Bankwesen, dessen Personalaufwendungen den wichtigsten Kostenfaktor darstellen, ist die betriebliche Salärpolitik ein wichtiger Bestandteil von Unternehmensführung, Geschäfts- und Personalpolitik. Hauptziel jeder Salärpolitik ist ein möglichst gerechtes und transparentes, vom Personal akzeptiertes Salärsystem, das zur Verwirklichung der personalpolitischen Ziele und damit zum Unternehmenserfolg beiträgt.³⁾ Dazu wird das Salär in die Komponenten Funktion (Anforderungen an den Arbeitsplatz), Leistung, Dienst- und Lebensalter, eventuell auch Arbeitsmarktlage sowie Geschäftsgang zerlegt.⁴⁾

-
- 1) Hohler 59. Demgegenüber bezeichnet Vischer die Aufnahme von OR 336e in den Katalog der absolut-zwingenden Bestimmungen als Fehler des Gesetzgebers, weshalb 336e nur relativ-zwingende Bedeutung besitze - vgl. Vischer/OR N 18 zu OR 358.
 - 2) ebd. Anderer Meinung der SBPV, der darauf hinweist, dass dieser Einschränkung auch ein Vorteil, nämlich eine Fortsetzung der Gehaltszahlung, gegenüberstehe.
 - 3) Gamper 29. Zur unlösbaren Frage nach dem "gerechten Lohn" auch Richardi 369.
 - 4) Gamper 35.

Obwohl die Gewichtung der einzelnen Komponenten von Institut zu Institut anders ausfällt, steht überall der "Arbeitswertlohn" (Funktion plus Leistung) im Vordergrund, wobei in Theorie und Praxis die Leistung, d.h. die persönliche Tüchtigkeit des Bank-Arbeitnehmers, immer mehr zum Dreh- und Angelpunkt der Salärstruktur gemacht werden.¹⁾ Zur Objektivierung und Quantifizierung der Anforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes wird immer mehr von der durch die Betriebswirtschaftslehre entwickelten Arbeitsplatz- und Leistungsbewertung Gebrauch gemacht, die zu einer nach sachlichen Gesichtspunkten abgestuften Salärordnung beiträgt.²⁾ Dabei wird normalerweise unterschieden zwischen summarischen Verfahren, bei denen eine Gesamteinschätzung aller mit einem Arbeitsplatz verbundenen Schwierigkeiten und Anforderungen vorgenommen wird, sowie analytischen Verfahren, die die Gesamtanforderungen an eine Stelle in qualitativ verschiedene Einzelanforderungen aufspaltet.³⁾

Das Gehalt setzt sich im Einzelfall aus folgenden Lohnbestandteilen zusammen:

- Tariflohn

bestehend aus

- ED & BO- Grundlohn aufgrund der jeweiligen Gehaltsklasse, einschliesslich des in zwei Raten zahlbaren 13. Monatsgehalts, das zweifelsfrei einen unabhängig vom Geschäftserfolg geschuldeten Lohnbestandteil, nicht jedoch eine erfolgsabhängige 'Gratifikation' i.S. von OR 322d Abs.1 darstellt.⁴⁾

- Teuerungszulage gemäss Vereinbarung⁵⁾

- Dienstalterszulage⁶⁾

- Aussertarifliche, vom einzelnen Arbeitgeber gewährte Zulagen, die zusammen mit dem Tariflohn den Effektivlohn bilden.

1) Gamper 35.

2) Daniel Meyer 269ff.

3) Hegner 22.

4) Vgl. zur Abgrenzung Brühwiler N 3 zu OR 322d.

5) Lit. A Ziff. 3.

6) Hinten 146.

Dabei handelt es sich etwa um Zuschläge und Prämien, mit welchen Angestellte - z.B. Devisen-, Börsen-, Notenhändler -, deren Abteilung einen genau bestimmbaren Ertrag abwirft, belohnt werden.¹⁾

Für das gesamte Personal gibt es salärähnliche Entgelte in Form von Vergünstigungen (höhere Zinsvergütungen, billigere Kredite, spesenfreie Börsengeschäfte etc.).

Von der Möglichkeit, die Mitarbeiter gesamthaft mittels Mitarbeiteraktien oder Genussscheinen am Geschäftserfolg zu beteiligen, wird jedoch offenbar nur vereinzelt Gebrauch gemacht.²⁾

2.2.2. Minima und Maxima der ED & BO

Jeder tarifgebundene Angestellte, der die Altersgrenze gemäss § 6 Ziff. 1 ED & BO erreicht hat, erhält einen unabdingbaren Anspruch auf Einreihung in eine Gehaltsklasse. Die Einreihung ist im Einzelfall abhängig von den in der jeweiligen Gehaltsklasse umschriebenen Anforderungen an den Arbeitsplatz, kann doch die Gehaltsklasseneinteilung gemäss § 7 ED & BO bereits als eine rudimentäre summarische Arbeitsplatzbewertung betrachtet werden.³⁾

Mit der Einreihung erhält der betreffende Angestellte ebenfalls einen unabdingbaren Anspruch auf den darin vorgeschriebenen Mindestlohn, der vom Arbeitgeber nicht unterschritten werden darf.

Nun enthält § 7 Ziff. 3 ED & BO jedoch einen Vorbehalt für Betriebe mit höchstens 20 Angestellten, die die Gehaltsklasseneinteilung und insbesondere die Mindestlöhne der ED & BO nur "entsprechend ihren Verhältnissen" einzuhalten brauchen. Damit wird für derartige Kleinstbanken der kollektivvertragliche Mindestschutz wieder wegbedungen⁴⁾, wobei zu beachten ist, dass unter "Betrieb" hier nicht, wie sonst im Arbeitsrecht,

1) Gamper 35f.

2) Einzelheiten bei Gamper ebd.

3) Gamper ebd.

4) Auch wenn in § 8 Ziff. 3, letzter Satz, ED & BO, empfohlen wird, dass auch diese Institute die Klassenminima nicht unterschreiten sollen.

eine Betriebsstätte zu verstehen ist, die eine eigene Organisation mit fest eingerichteten Betriebsmitteln und autonomem Direktionsrecht der Führung im Sinne von OR 321d sowie persönliche Beziehungen des Arbeitnehmers zur Betriebsstätte voraussetzt¹⁾, sondern an den Unternehmensbegriff anzuknüpfen ist.²⁾ Diese Differenzierungsklausel ist in der Praxis allerdings toter Buchstabe geblieben, da es kaum tarifgebundene Kleinstbanken dieser Grössenordnung gibt.³⁾ Deshalb sollte diese Klausel ersatzlos gestrichen werden.

Hervorstechendstes Merkmal der ED & BO- Lohnskala ist, dass sie nicht nur Mindest-, sondern auch Höchstlöhne enthält. Bis zur Gehaltsklasse "k" - Prokuristen und Angestellte mit gleichbedeutenden Funktionen - sind nicht nur Minima, sondern - wie etwa bei den Beamten - auch Maxima vereinbart worden.⁴⁾ Seit dem 1. Januar 1985 enthält die ED & BO- Skala zudem nicht nur die ordentliche Höchststufe jeder Klasse ("Maximum 1"), sondern sogar ein "Maximum 2", das ca. 8% über dem dank den Dienstalterszulagen zu erreichenden "Maximum 1" liegt. Im Gegensatz zum "Maximum 1" kann das "Maximum 2" nur bei überdurchschnittlichen Leistungen erreicht werden.⁵⁾ Anders als die vorn⁶⁾ erörterten "individuellen Lohnerhöhungen" kann diese Bestimmung als Normativbestimmung angesehen werden, da die Anspruchsvoraussetzung der "überdurchschnittlichen Leistung" einigermaßen objektiv bestimmbar erscheint.

Die Vereinbarung jeder Art von Maxima ist jedoch äusserst problematisch. Denn aufgrund des zwingenden Günstigkeitsprinzips⁷⁾ das die kollektive Vereinbarung von Höchsttarbeitsbedingungen (insbesondere Höchstlöhne) als Eingriff in die den EAV-Parteien

1) Vgl. Rudolf Rentsch 54.

2) Auskunft des SBPV. Jede andere Auslegung würde übrigens zum absurden Ergebnis führen, dass z.B. auch kleinere Filialen von tarifgebundenen Grossbanken die ED & BO- Minima unterschreiten dürften.

3) Auch Aussenseiterbanken, auf welche diese Voraussetzung zuträfe, halten die ED & BO aufgrund deren Kartellwirkung im allgemeinen freiwillig ein.

4) Es gibt sogar Institute, die diese Skala bis in die Direktion hinein weiterführen, um dadurch eine systematisch abgestufte, die ganze Bank umfassende Salärordnung zu erhalten. Vgl. Gamper 35.

5) § 9 Ziff. 3 ED & BO, vgl. Beilage zu Anhang I.

Vgl. Jeker (Präsident der GD der SKA und Verhandlungsführer der Bankendelegation), 7 sowie SBPZ Nr. 22 vom 15.12.84. 6) 117ff.

7) Das natürlich auch für die ED & BO gilt - Gamper 37.

vorbehaltene Regelungszuständigkeit verbietet, ist die Tarifautonomie auf die Festsetzung von Mindestlöhnen beschränkt.¹⁾

Daher können die Gehaltsmaxima der ED & BO weder mit normativer noch mit schuldrechtlicher Wirkung rechtsgültig vereinbart werden. Infolge der im Günstigkeitsprinzip verankerten Schranke der kollektiven Regelungsbefugnis und Gestaltungsmacht ist ihre Verankerung in der ED & BO unzulässig. Dasselbe gilt übrigens für die Ferienbestimmung in § 14 Ziff. 1, letzter Satz, ED & BO, wonach die Gesamtdauer der Ferien auch nach dem 61. Altersjahr 6 Wochen nicht überschreiten darf.²⁾

2.2.3. Zum Leistungsprinzip auf Kollektivebene

Gegenstand von GAV bilden normalerweise nur generelle Regelungen, die den Anspruchsberechtigten bedingungslos gewährt werden, wie beispielsweise Teuerungszulagen. Die Gewährung von individuellen Lohnzuschlägen aufgrund besonderer Leistungen ist demgegenüber Sache der EAV-Parteien. In den letzten Jahren wird jedoch von Arbeitgeber-Seite eine stärkere Berücksichtigung der Leistungskomponente auch in der VB gefordert mit der Begründung, dass den Arbeitgebern bei zu hohen generellen Lohnerhöhungen für das gesamte Personal zu wenig finanzieller Spielraum bleibe, um darüber hinaus individuelle, der Leistung und Verantwortung Rechnung tragende Erhöhungen zu reservieren.³⁾

1) Gefestigte Lehre und Praxis, vgl. statt vieler Bänziger/Höchstarbeitsbedingungen 424 m.w.H.

2) Statt vieler Bänziger ebd. Die Problematik ist im Bankwesen bis anhin offenbar nicht erkannt worden. Gamper erwähnt lediglich, dass auch die ED & BO auf dem Boden des Günstigkeitsprinzips stehen, vgl. Gamper 37. Härter (Mitglied des Zentralvorstandes des SBPV) bezeichnet das Lohnregulativ mit Minima und Maxima unter Hinweis auf ähnliche Regelungen in Bund, Kantonen und Gemeinden als "ganz normale Sache" und "vernünftige Einrichtung", die seit über 60 Jahren funktioniert habe. - Vgl. "Zürcher Bankangestellte" Nr. 9, November 1982, 3. Der SBPV bezeichnet die Maxima als blosse Richtgrössen, obwohl dies dem Wortlaut von § 9 ED & BO widerspricht: Da die Fälle, in denen die Ueberschreitung der Maxima zulässig ist, einzeln aufgezählt werden, ergibt sich e contrario, dass die Maxima in allen anderen Fällen echte Höchstlöhne sein sollen - vgl. § 9 Ziff. 3 und 5.

3) Vgl. Jeker, insbes. 4.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass kollektiv vereinbarte Leistungslohnsysteme denkbar sind, die "dank ihrer Objektivität mit Sicherheit eine im ganzen gesehenen leistungsgerechtere Entlohnung der Arbeitnehmer ermöglichen, als dies das mitunter willkürliche Lohnsystem vieler Arbeitgeber bewirkt".¹⁾ Interessanterweise hat die Verankerung des Leistungsprinzips Eingang in die Dienstalterszulagen gemäss ED & BO gefunden.

2.2.4. Dienstalterszulagen²⁾

Gemäss § 9 Ziff. 2 ED & BO wird die Spanne zwischen Minimum und Maximum einer Gehaltsklasse "in der Regel" in 10 Jahren durchschritten, so dass Minima und Maxima der Gehaltsklasse ca. 30% auseinanderliegen. Dieses System funktioniert im Bankwesen meistens über mehrere Jahrzehnte hinweg, da die meisten Bankangestellten in ihrer Karriere zwei bis drei Gehaltsklassen durchlaufen.³⁾

Die Gewährung dieser laut Randtitel als "ordentliche Gehaltserhöhung" bezeichneten Dienstalterszulage setzt jedoch gemäss § 9 Ziff. 3 ED & BO "zufriedenstellende Leistungen, festgestellt durch Qualifikationen, und korrektes Betragen" voraus. Der Sinn dieser Bestimmung dürfte darin liegen, dass der Angestellte einen normativen Anspruch auf die Dienstalterszulage hat, dies aber unter der Bedingung, dass seine Leistung aufgrund der periodisch vorgenommenen Qualifikationen als "zufriedenstellend" bewertet wird. Solche Mitarbeiterqualifikationen sind heutzutage auch im Bankwesen eine Selbstverständlichkeit. Da sie auf die Karriere und das soziale Ansehen der Angestellten entscheidenden Einfluss haben können, fordert Nef unter dem Gesichtspunkt des Persönlichkeitsschutzes der Arbeitnehmer zu Recht, dass die zur Qualifikation verwendeten Mittel nicht persönlichkeitsverletzend sein dürfen, Diskretion bei der Verwendung von Personalakten gewährleistet ist und diese dem Arbeit-

1) Bänziger/Höchst Arbeitsbedingungen 420.

2) § 9 ED & BO ist völlig revidiert worden. Der massgebende Text befindet sich daher in Beilage 1 zu Anhang I, nicht in der ED & BO in Anhang II.

3) W. Vontobel im "Tages-Anzeiger" vom 8.12.82.

nehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehändigt oder vernichtet werden.¹⁾ Diese Lösung ist für den einzelnen Arbeitnehmer am günstigsten, bietet rechtstheoretisch allerdings gewisse Schwierigkeiten.²⁾

In der Tarifpraxis werden die Dienstalterszulagen jedoch nur sehr bedingt leistungsbezogen ausgerichtet. Trotz dieser Leistungsklausel stellt die Dienstalterszulage nämlich in der Praxis einen Automatismus dar, der kaum jemals durchbrochen wird.³⁾ Im Übrigen wird das Prinzip des Leistungslohnes auch im betrieblichen Bereich nicht immer so rigoros angewendet, wie dies im Rahmen der sozialpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen manchmal propagiert wird. So beschäftigen insbesondere die grösseren Bankinstitute aus sozialen Erwägungen auch Mitarbeiter, die aufgrund ihrer tatsächlichen Arbeitsleistung als "Sozialfälle" betrachtet werden müssten.⁴⁾

2.2.5. Sozialzulagen

Eindeutig sozialen Charakter besitzen die ausserordentliche Gehaltserhöhung sowie die Regelung der Kinderzulagen.

2.2.5.1. Einmalige Heiratszulage gemäss § 9 Ziff. 4 ED & BO

Die Voraussetzungen für die Gewährung der ausserordentlichen Gehaltserhöhung von Fr. 3'280.--⁵⁾ bei Verheiratung wurde nunmehr dem Verfassungsgebot der Gleichbehandlung von Mann und Frau angepasst, nachdem vorher nur ledige männliche Angestellte anspruchsberechtigt gewesen waren.⁶⁾ Die Gewährung der Zulage wird nun nicht mehr vom Geschlecht abhängig gemacht, sondern vom geschlechtsneutralen Kriterium der finanziellen Belastung, die der/die Berechtigte zu tragen hat. Im Vergleich

1) Nef/Persönlichkeitsschutz 359f.

2) Vgl. Nikisch 440. Richardi 371, betrachtet den Zuschlag im Gegensatz zu Nikisch nicht als Bestandteil des Tariflohnes. Bänziger/Höchsttarbeitsbedingungen 420-421, weist darauf hin, dass eine derartige Klausel auch als indirekt-schuldrechtliche Bestimmung konstruiert werden kann, wie etwa im Fall der "individuellen Lohnerhöhungen".

3) Jeker 6. Dem SBPV sind keine entsprechenden Fälle bekannt. Das hat vielleicht auch damit zu tun, dass die Nichtgewährung vom Arbeitgeber begründet werden müsste.

4) Wie bereits Bänziger, a.a.O. 422f. in bezug auf Industrieunternehmen festgestellt hat.

5) Die Zahl sollte nicht nur aus dem Beiblatt, sondern aus der ED & BO-Bestimmung selbst ersichtlich sein.

6) So noch § 7 Ziff. 4 der alten ED & BO vom 1.5.1976. Zum neuen Verfassungsartikel BV4 Abs. 2, Kron und Hegner - zur Stellung der Frau im einzelnen hinten 149f.

zur alten ED & BO liegt die Ausrichtung dieser Gehaltserhöhung ferner bei ledigen, verwitweten oder geschiedenen Angestellten nicht mehr im Ermessen der einzelnen Bank¹⁾, sondern wird automatisch fällig, wenn die Betroffenen für im selben Haushalt lebende, zulagenberechtigte Kinder aufkommen müssen.²⁾

2.2.5.2. Kinderzulagen gemäss § 9 Ziff. 5 ED & BO

Nachdem in den gescheiterten Vertragsverhandlungen im Herbst 1983 auch eine Erhöhung der Kinderzulagen auf Fr. 90.-- vorgesehen war, konnte diese Regelung, wie die gesamte ED & BO, erst nach Inkrafttreten der letzten Vereinbarung am 1.1.1985 normative Wirkung entfalten.³⁾ Die Höhe der Kinderzulagen, die allerdings in der neuen VB nirgends festgelegt wurde⁴⁾, kann keineswegs als fortschrittlich bezeichnet werden. Im Gegenteil, aus der letzten Uebersicht der Kinderzulagenregelung in den einzelnen Kantonen⁵⁾ geht hervor, dass in zahlreichen Kantonen höhere Ansätze bestehen, z.B. in Zürich, Basel-Stadt, Basel-Land, Glarus, Schwyz. Absoluter Spitzenreiter mit 120 Franken ist der Kanton Wallis.⁶⁾

Die Tatsache, dass die ED & BO in zahlreichen Kantonen die jeweiligen kantonalen Regelungen, welche zwingendes (öffentliches) Recht darstellen, unterschreitet, führt dort aufgrund OR 358 automatisch zur Anwendung dieser jeweiligen kantonalen Sätze. Hinsichtlich der Kinderzulagen kann also von einer "Schrittmacherrolle" des GAV im Bankwesen keine Rede sein. Vielmehr ist es hier der kantonale Gesetzgeber, der den Arbeitnehmern im Bankwesen mehr zuspricht, als sie aufgrund kollektiver Vereinbarung erhalten hätten.

1) Vgl. § 7 Ziff. 4 Abs. 2 der ED & BO vom 1.5.1976.

2) § 9 Ziff. 5, letzter Satz, ED & BO (in der revidierten Fassung).

3) Vorher galt sie als nachgiebige Tarifnorm, die von den Banken vorbehaltlos gewährt wurde - vgl. Pressecommuniqué der Verhandlungsdelegation der Banken vom 21.10.83.

4) Ein gravierendes Versehen und ein Verstoss gegen das Schriftformgebot gemäss OR 365c Abs. 1!

5) Obwohl der Bund diese Materie seit den 40er Jahren gesamtschweizerisch regeln könnte, wird die Höhe der Kinderzulagen nach wie vor auf kantonaler Gesetzesstufe geregelt - vgl. JAR 1984, 56.

6) Vgl. die Uebersicht in JAR 1984, 57, die auch weitere Einzelheiten enthält.

2.2.6. Die Stellung der Frau im Bankwesen

Der seit 4. Juni 1981 in der Bundesverfassung verankerte Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit - BV 4 Abs. 2 - hat im Bankwesen bisher kaum zu reden gegeben.¹⁾ Das dürfte einerseits mit der fortschrittlichen Haltung von Verbänden und Arbeitgebern zusammenhängen. Bereits seit 1965 gibt es in der ED & BO keine geschlechterbezogenen Lohnskalen mehr. Zudem wurden unter Hinweis auf die Einführung des Verfassungsgebotes in der Vereinbarung vom 23.9.82 auch die letzten "alten Zöpfe" abgeschnitten.²⁾ Von Bedeutung dürfte andererseits auch die Tatsache sein, dass die Frauen, die heute ca. 40% des Gesamtpersonalbestandes der Banken ausmachen, vorwiegend in den niedrigsten Gehaltsklassen eingestuft sind, so dass es schon von dorthier kaum zur geschlechtsungleichen Salarierung bei gleichwertiger Arbeit kommen kann.³⁾ Wichtiger als die Frage der Lohngleichheit sind für die Frau im Bankwesen offenbar folgende Tatsachen:

- Als generell schlechter ausgebildete und bezahlte Arbeitnehmer, die häufiger Arbeiten mit Routinecharakter verrichten, sind die Frauen ganz besonders von der elektronischen Revolution betroffen. Die "dritte industrielle Revolution" mit ihren Neuen Technologien bedroht in erster Linie Arbeitsplätze, die mehrheitlich von Frauen besetzt werden.⁴⁾
- Zudem sind die Aufstiegs- und Karrierechancen der Frauen nach wie vor bedeutend geringer als diejenigen der Männer. So wurde in einer Studie der Frauengruppe innerhalb des

1) Aus Angst vor einer Entlassung ist bislang kaum versucht worden, diesen verfassungsrechtlichen Anspruch gerichtlich durchzusetzen: erst im Juni 1985 wurde eine entsprechende Klage vom Arbeitsgericht Untertheintal SG erstmals geschützt, "Tages-Anzeiger" vom 21.6.1985, 4.
Zur Problematik ferner Kron und Hegner, der feststellt, dass eine gesamtarbeitsvertragliche, gegen das Lohngleichheitsgebot verstossende Klausel vom Richter nur im konkreten Einzelfall für unanwendbar erklärt werden könne, während eine generelle Revision derartiger Klauseln mittels einer GAV-Revision erfolgen müsse - vgl. Hegner 18.

2) In der alten ED & BO hatte die ausserordentliche Gehaltserhöhung bei Verheiratung nur ledigen männlichen Angestellten zugestanden.

3) Auch Kron stellt fest, dass die Tatsache, dass Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer, weitgehend an einer "Spaltung des Arbeitsmarktes" liege - vgl. Kron 125.

4) Vgl. SBPZ Nr. 22 vom 15.12.84.

SBPV aus dem Jahre 1981 festgestellt, dass bei den fünf Grossbanken Ende 1980 insgesamt 9'560 Personen zum Kader zählten (= 22.1% des gesamten Personalbestandes), davon jedoch nur 490 Personen (= 5.12%) Frauen waren.¹⁾ Zudem erfolgt der Aufstieg, wenn überhaupt, später: während Männer in der Regel bereits mit 32 Jahren zum Handlungsbevollmächtigten befördert werden, haben die Frauen diese Chance erst ab 36.²⁾ Schliesslich hat die vorerwähnte Frauenkommission des SBPV diesbezüglich auch regionale Unterschiede signalisiert, sei doch der Aufstieg für Frauen im Bankwesen in der Westschweiz am schwierigsten wegen der angeblichen "mysoginie primaire" der dortigen Bankleitungen. Die allesamt in der Deutschschweiz gelegenen Generaldirektionen der Grossbanken werden sogar aufgerufen, hier zum Rechten zu sehen.³⁾

Hinsichtlich des Forderungskatalogs der Frauengruppe des SBPV sei auf den Bericht Goys verwiesen.⁴⁾ Interessant für die vorliegende Arbeit sind insbesondere folgende Feststellungen:

- Es gibt in der ED & BO keinerlei Sonderregelungen für Schwangere oder junge Mütter. Auch hat in der Schweiz noch keine einzige Bank einen Hort eingerichtet, der es Müttern erlaubt, weiterhin teilweise berufstätig zu sein.⁵⁾
- Von den Frauen sind nur 19% im SBPV organisiert, während der Anteil der organisierten männlichen Bank-Arbeitnehmer 38% beträgt.⁶⁾
- Die Frauen sind in den verschiedenen SBPV-Gremien untervertreten.⁷⁾
- Insbesondere nimmt keine einzige Frau als Mitglied der kleinen Verhandlungsdelegation an den eigentlichen GAV-Verhandlungen teil.⁸⁾

1) Goy 18.

2) Goy ebd. Es soll aber Fortschritte geben: so sei etwa bei der SKA, wo die Frauen 38% des gesamten Personals ausmachen, der Anteil der weiblichen Kader inzwischen auf 10% angestiegen - vgl. SBPZ Nr. 21 vom 3.12.84.

3) Goy 65.

4) Goy 65-66.

5) Goy 32f.

6) Goy 53.

7) Goy 52-64.

8) Goy 60. Was allerdings auch für die Arbeitgeber-Verhandlungsdelegation gilt!

3. Indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen

3.1. Einleitung

Als indirekt-schuldrechtliche Bestimmungen im Sinne von OR 356 Abs. 2 können die §§ 4 und 5 ED & BO bezeichnet werden. Dabei ist folgende Unterscheidung zu treffen:¹⁾

- § 4 enthält Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen;
- § 5 weist demgegenüber nebst einem Verweis auf die in § 4 verankerte Mitwirkung in bezug auf die Neuen Technologien verschiedene Bestimmungen auf, die in ihrem Wirkungsbereich auf den Betrieb beschränkt sind, Fragen der Betriebsgestaltung regeln und den einzelnen Arbeitnehmer aufgrund seiner Eingliederung in den Betrieb erfassen. Diese GAV-Bestimmungen müssen daher als Solidarnormen bezeichnet werden.²⁾ Nach ihrem Regelungszweck, der Fürsorge für die in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer, sind die vorliegenden Bestimmungen ferner als sachliche Solidarnormen zu qualifizieren.³⁾

Zunächst ist die Mitwirkung im Bankwesen, anschliessend die Problematik der Neuen Technologien anhand der entsprechenden ED & BO-Bestimmungen zu erörtern.

3.2. Mitwirkung

3.2.1. Humanisierung der Arbeitswelt durch GAV

Für positive Massnahmen zur Humanisierung der Arbeitswelt ist das kollektive Arbeitsrecht am besten geeignet, da einerseits das öffentlichrechtliche Arbeiterschutzberecht nur der Abwehr krasser Persönlichkeitsverletzungen seitens der Arbeitgeber dient, während sich andererseits privatrechtliche Ansprüche des Arbeitnehmers auf positive Förderung humaner Arbeitsbedingungen jedenfalls nicht aus der Fürsorgepflicht des Arbeitge-

1) Vgl. Uebersicht über die verschiedenen Arten von indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen vorn 51f.

2) Eyrenci 27, Rehbindner/Arbeitsrecht 154.

3) Im Gegensatz zu den persönlichen Solidarnormen. Beispiele dieser beiden Arten von Solidarnormen bei Eyrenci 28f.

bers ableiten lassen und daher auf dem Klageweg kaum durchsetzbar sein dürften.¹⁾ Als Humanisierungsmassnahmen kämen etwa in Frage: freiwillige Sozialleistungen²⁾, job rotation³⁾, job enrichment sowie insbesondere die Regelung der Mitwirkung im Betrieb⁴⁾. Mit Tschudi muss die Regelung der Mitwirkung im Betrieb als "Kernfrage der Humanisierung" bezeichnet werden.⁵⁾

Da nur in industriellen Betrieben die Anhörung der Arbeitnehmer vor Erlass einer sog. Betriebsordnung zwingend vorgesehen ist⁶⁾, eine generelle gesetzliche Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen ansonsten in der Schweiz jedoch fehlt, bilden die GAV die wichtigste Grundlage der Mitbestimmung im Betrieb. Etwa ein Drittel aller GAV schreibt die Einsetzung von Arbeiter- oder Angestelltenkommissionen vor. Trotz der grossen Heterogenität im Einzelfall ist sämtlichen Modellen gemeinsam, dass die Mitwirkung grundsätzlich auf den arbeitsvertraglichen und betrieblichen Bereich beschränkt bleibt.⁷⁾

3.2.2. Mitwirkung gemäss ED & BO⁸⁾

Unabhängig von den damaligen politischen Auseinandersetzungen um die Mitbestimmungsinitiative wurde 1974 von einer eigens

1) Tschudi 488.

2) Dazu Boner 93.

3) Boner 44f.

4) Tschudi 488. Da nur die Mitwirkung bis anhin kollektivvertraglich geregelt wurde, ist auf die anderen obenerwähnten Möglichkeiten nicht näher einzugehen.

5) Tschudi 479.

6) ArG 38 Abs.2, VO I zum ArG 73, weitere Vorschriften des Arbeiterschutzes zur Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft: vgl. Rehbindner/Arbeitsrecht 182.

7) 1976 war eine Verfassungsinitiative der Gewerkschaften zur Einführung der obligatorischen Mitbestimmung auf Unternehmensebene von Volk und Ständen verworfen worden. Zur Zeit befindet sich der Vorentwurf zu einem wesentlich weniger weit gehenden Mitwirkungsgesetz in der Vernehmlassung, das jedoch offenbar von den Gewerkschaften als Alibiübung abgelehnt und auch von Arbeitgeber-Seite nur halbherzig unterstützt wird - vgl. JAR 1984, 20f. Die Schweiz. Bankiervereinigung, die in der Vernehmlassung begrüsst wurde - bezeichnenderweise nicht die Platzverbände! - "widersetzt sich dem Entwurf nicht", da dieser den Sozialpartnern einen grossen Autonomiebereich zur Gestaltung ihrer Beziehungen lasse. Ferner wird begrüsst, dass der Vorentwurf keinerlei ausserbetriebliche Mitbestimmung, wie etwa durch betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre, vorsieht. - Schweiz. Bankiervereinigung, Jahresbericht 1983/84, 141-142.

8) Vgl. § 4 sowie die entsprechenden Ausführungsbestimmungen in Anhang II. Zur Mitwirkung in bezug auf Neue Technologien gemäss § 5 ED & BO vgl. hinten 159f.

dazu geschaffenen Paritätischen Kommission ein arbeitsplatzbezogenes Mitwirkungskonzept ausgearbeitet, das mit der neuen Vereinbarung am 1.1.75 in Kraft trat. Dadurch wurde bezweckt, die persönliche und berufliche Entfaltung aller Angestellten, deren Mitverantwortung, das Betriebsklima sowie die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Angestellten zu fördern.¹⁾ Jede Form überbetrieblicher Mitwirkung, insbesondere auch im Zusammenhang mit der Regelung genereller Arbeitsbedingungen, sollte demgegenüber nach wie vor den GAV-Parteien vorbehalten werden.²⁾

Aus dem Wortlaut der einschlägigen Bestimmungen sowie der eindeutigen Zielsetzung der GAV-Parteien geht jedoch hervor, dass die ED & BO-Regelung lediglich als "Leitbild" für diejenigen Bankinstitute dienen sollte, die noch keine betriebliche Mitwirkung kannten. Mit Ausnahme der Informationspflicht des Arbeitgebers in Angelegenheiten, die das Personal oder den allgemeinen Geschäftsgang betreffen³⁾, werden keine die Arbeitgeber bindenden Verpflichtungen statuiert. Die ED & BO-Regelung kann somit höchstens als eine rudimentäre und dispositive "Rahmengesetzgebung" für das Bankwesen betrachtet werden, die keinerlei halbnormative Wirkungen entfaltet.⁴⁾ Sie weist folgende Merkmale auf:

- Hinsichtlich ihres Umfanges ist sie auf den betrieblichen und sozialen Bereich beschränkt, so dass unternehmerische Entscheide zum vornherein ausgeklammert werden.⁵⁾
- Hinsichtlich des Kreises der Berechtigten ist zu unterscheiden zwischen Mitwirkungsrechte für
 - a) das gesamte Personal, wobei die konkrete Ausgestaltung bankintern und unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten geregelt werden soll;⁶⁾

1) SBPV/Geschäftsbericht 1974, 8-9.

2) Fischer 183.

3) Was im Lichte des modernen und fortschrittlichen Personalmanagements ohnehin eine Selbstverständlichkeit ist.

4) In rechtstechnischer Hinsicht ist zu beanstanden, dass das Verständnis der für Laien ohnehin komplizierten und mit vielen Vorbehalten versehenen Regelung durch die Zweiteilung in den Grundsatzartikel im § 4 einerseits, die im Anhang der ED & BO verzeichneten Ausführungsbestimmungen andererseits noch erschwert wird.

5) Vgl. Anhang 2 zur ED & BO, Ziff. 2.

6) a.a.O. Ziff. 3.3.

b) Personalkommissionen¹⁾

Neue Personalkommissionen - oder bei kleinen Betrieben: einzelne Personalvertreter - können aufgrund der ED & BO nur dann gegründet werden,

- wenn die Anzahl der Angestellten dies rechtfertigt;
 - die Mehrheit des Personals dies auch wünscht;
 - diese Aufgabe nicht schon anderen Gremien vorbehalten ist, wie insbesondere den sog. Hausverbänden, die in vielen Banken bereits seit Jahrzehnten bestehen;
 - das passive und aktive Wahlrecht den Betriebsangehörigen vorbehalten bleibt.
- Hinsichtlich des Umfanges der Berechtigung ist zu unterscheiden zwischen²⁾
- a) blossen Informationsrechten;
 - b) Mitspracherechten, die u.U. eine Einflussnahme gewisser Intensität (Recht auf Gehör, Initiative, Rekurs, Konsultation etc.) ermöglichen;
 - c) Mitbestimmungsrechten, die eine aktive Einflussnahme unterschiedlicher Intensität ermöglichen (minoritäres, paritätisches, majoritäres Mitbestimmungsrecht) in Form von Zustimmungsbedürftigkeit betrieblicher Massnahmen.³⁾

Echte Mitbestimmungsrechte dieser Art sind in der ED & BO weder zugunsten des gesamten Personals noch der Personalkommissionen vorgesehen. Ihre allfällige Vereinbarung hätte bankintern im gegenseitigen Einvernehmen zu erfolgen, was im Normalfall wohl darauf hinauslaufen wird, dass die Tragweite der Mitwirkungsrechte im Einzelfall durch die Geschäftsleitung festgelegt wird. Echte Mitbestimmungsrechte werden offenbar auch in den einschlägigen Betriebsvereinbarungen nur zurückhaltend - wenn überhaupt - gewährt.⁴⁾

1) Vgl. Anhang II, Ziff. 4.1. und 4.2.

2) Vgl. "Begriffe", ED & BO, 24.

3) Rehbindner/Arbeitsrecht 182.

4) Vgl. etwa das "Reglement für die Angestelltenkommissionen" der SKA vom Februar 1980 (SKA-Reglement), 18-20. Ein minoritäres Mitwirkungsrecht steht den SKA-Angestelltenkommissionen nur in den Bereichen Vorschlagswesen, Unfallkasse und Organisation von Personalanlässen sowie beim Erlass einer Hausordnung zu (ebd., 20).

3.2.3. Bedeutung der Hausverbände im Bankwesen

Wie bereits erwähnt, sollten durch die ED & BO die Hausverbände und deren Aktivitäten nicht etwa verdrängt, sondern gefördert werden. Das Verhältnis zwischen den Hausverbänden, die teilweise schon ein ehrwürdiges Alter aufweisen¹⁾, und dem SBPV beruht auf Kooperation, wobei zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Vertretung der Arbeitnehmer-Interessen klar unterschieden wird. Die klare Grenzziehung der Aufgabengebiete von - ohnehin nicht tariffähigen²⁾ - Hausverbänden und Koalitionen sei anhand der statutarischen Zweckbestimmungen des Hausverbandes des SBV aus dem Jahre 1976 illustriert.³⁾ So bezweckt der SBV-Hausverband:

- "- Wahrung und Förderung der Beziehungen zur Geschäftsleitung und zu den Sitzdirektionen
- Förderung des gegenseitigen Vertrauens (...)
- Besprechung der die Interessen des Personals berührenden Fragen und Bekanntgabe seiner Ansichten durch die zuständigen Organe an die Geschäftsleitung und die Sitzdirektionen. Allgemeine Lohnverhandlungen sowie die übrigen Vertragsbestimmungen der ED & BO bleiben dem SBPV vorbehalten.⁴⁾
- Wahrnehmung aller Pflichten und Rechte betreffend Mitwirkung und Mitbestimmung gemäss der "Vereinbarung über die Verwirklichung vermehrter Mitwirkungsrechte der Angestellten des SBV".⁵⁾
- Pflege der Geselligkeit und Unterhaltung sowie der sportlichen Betätigung
- Pflege der Beziehungen zu den Pensionierten und Vertretung ihrer Interessen (...) "

1) So wurde bei der SKA z.B. schon am 6.12.45 in einer Urabstimmung die Bildung einer Angestelltenkommission beschlossen - vgl. SKA-Reglement 17.

2) A.M. aber Vischer/OR N 47 zu OR 356.

3) Art. 2 des betreffenden SBV-Reglementes.

4) Hervorhebung durch den Verfasser.

5) Auch dort gilt also eine Betriebsvereinbarung, die die ED & BO-Regelung überflüssig macht!

Nicht ausgeschlossen ist natürlich die betriebliche Regelung genereller Arbeitsbedingungen, die auch Gegenstand der ED & BO sein könnten, darin aber (noch) nicht geregelt wurden: so war der SBV-Hausverband an der Einführung eines Kontrollblattes zur Einsichtnahme in die vom betriebseigenen Personaldatensystem gespeicherten persönlichen Daten beteiligt.¹⁾

Auch die Tatsache, dass der SBPV keinen direkten Zutritt zu den betrieblichen Mitwirkungsorganen hat, wirkt sich in der Praxis kaum nachteilig aus, da viele Hausverbandsmitglieder zugleich SBPV-Mitglied sind.²⁾ In vielen Banken wird sogar grosser Wert auf die SBPV-Mitgliedschaft der Hausverbandsvertreter gelegt.³⁾ Die Kooperation zwischen Hausverbänden und dem SBPV erhellt auch aus der Tatsache, dass Hausverbände zwar völlig autonom sind, aber auf ihren Wunsch u.U. in den entsprechenden Lokalsektionen des SBPV aktiv mitarbeiten können.⁴⁾

Eine gewisse Aufgabenkoordination wird schliesslich durch jährliche Zusammenkünfte von SBPV-Spitzen mit den Hausverbandspräsidenten der fünf Grossbanken und der Kantonalbanken von Bern und Luzern gewährleistet.⁵⁾

3.2.4. Betriebliche Hindernisse

Obwohl auf dem Papier eine - wenn auch restriktive - Mitwirkung aufgrund der ED & BO bzw. betrieblicher Vereinbarungen möglich ist, bereitet deren Realisierung in der Praxis folgende Schwierigkeiten:⁶⁾

- 1) Die Mitwirkung gemäss ED & BO ist in den einzelnen Banken noch zu wenig bekannt;

-
- 1) Vgl. "Präsidentenkonferenz des Hausverbandes" in: "Die drei Schlüssel", SBV-Personalzeitung vom Oktober 1979. Zum Personaldatenschutz im Bankwesen hinten 164f.
 - 2) Die sog. "Vertrauensleute" des SBPV sollen ihren Verband auf der betrieblichen Ebene vertreten. Ihnen obliegen insbesondere Aufgaben im Bereich der Mitgliederwerbung.
 - 3) Auskunft des SBPV.
 - 4) Vgl. etwa Art. 4 Abs. 3 der Statuten des Bankpersonalverbandes des Kantons Bern vom 19.4.83.
 - 5) Auch hier zeigt sich die Tatsache, dass die Kantonalbanken und ihr Personal trotz mangelnder Tarifgebundenheit im kollektiven Arbeitsrecht eine bedeutende Rolle spielen.
 - 6) Ergebnis einer SBPV-Umfrage im Jahre 1983.

- 2) Zudem ist das Interesse an der Mitwirkung gerade auf seiten der Arbeitnehmer häufig nur sehr gering;
- 3) Dort, wo sich trotzdem Personalvertretungen etabliert haben bzw. bereits bestehen, ist es schwierig, geeignete Leute zu finden, die diese Aufgabe wahrnehmen wollen.¹⁾

3.3. Neue Technologien

3.3.1. Vorbemerkung

Die Erkenntnis, dass die Anwendung Neuer Technologien Beschäftigungslage, Berufsbilder und Arbeitsorganisation auch im Angestelltenbereich drastisch verändert bzw. verändern wird, dürfte inzwischen schon zum Allgemeingut geworden sein. Eine angemessene Erörterung dieser Frage von überragender Bedeutung würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen.²⁾ Daher beschränken sich die nachfolgenden Ausführungen auf eine Begriffsbestimmung sowie auf die Erörterung der bestehenden Regelung der ED & BO. Schliesslich ist noch kurz auf das Fehlen von GAV-Bestimmungen zum Personaldatenschutz hinzuweisen.

3.3.2. Begriff

Die Entwicklung elektronischer Rechenautomaten hat seinen Ausgang während des Zweiten Weltkrieges in den USA und dem Vereinigten Königreich genommen.³⁾ Für kommerzielle Zwecke werden Computer im Schweizer Bankwesen erst seit Ende der 50er Jahre eingesetzt.⁴⁾ Ein qualitativer Wandel der Elektronischen Datenverarbeitung (EDV) vollzieht sich seit dem letzten Jahrzehnt. Gestützt auf Entwicklungen der Mikro-Elektronik, welche Ende der 70er Jahre die Herstellung integrierter Schaltungen mit Zehntausenden von Transistoren auf einem nur wenige Quadratmillimeter grossen "Chip" erlaubte, stehen

-
- 1) Dies dürfte auch mit der Angst vieler Bank-Arbeitnehmer zusammenhängen, dadurch ihrer Karriere zu schaden.
 - 2) Die Literatur zu diesem Thema ist bereits unübersehbar. Vgl. die Aktuelle Darstellung der Problematik von Kohl/Schütt.
 - 3) Brödner/Krüger/Senf 40ff.
 - 4) Zur Geschichte der EDV im Schweizer Bankwesen vgl. Willner, Staehelin.

immer schnellere, billigere und leistungsfähigere EDV-Anlagen zur Verfügung. Gleichzeitig können Computer mit Textverarbeitungs- und Telekommunikationssystemen verknüpft werden.¹⁾

Die Anwendung von Mikroprozessoren und Mikro-Computern führt gleichzeitig zu zwei Trends:²⁾

- einerseits wird die EDV-Leistung durch das Vordringen von Bildschirmterminals am Arbeitsplatz dezentralisiert;
- andererseits nimmt die Integration von Computer- und Nachrichtentechnik ständig zu.

Obwohl es sich hierbei um einen globalen, gesamtwirtschaftlichen Innovationsprozess handelt, ist die Entwicklung in der Dienstleistungsbranche, und insbesondere im Bankgewerbe, am rasantesten. So stellte sich 1981 heraus, dass in der Schweiz, dem Land mit der wahrscheinlich grössten Computerdichte auf dem Kontinent, die Banken mit 38.3% den höchsten relativen Anteil an Betrieben mit EDV-Verwendung aufwiesen. Demgegenüber verfügten im Versicherungswesen 26.1%, in der öffentlichen Verwaltung 20% und in Industrie/Gewerbe nur 8.6% der Betriebe über eine EDV-Anlage.³⁾

Als neueste technische Innovationen im Bankwesen sind insbesondere zu nennen:⁴⁾

- Bürotechnologie (Textsysteme, Bildverarbeitung, elektronische Terminplanung etc.)
- Selbstbedienungsautomaten für Bankkunden
- Point of Sales (POS), d.h. elektronische Zahlungsübertragung am Verkaufspunkt
- "Home banking"⁵⁾ ("Bankschalter im Wohnzimmer")
- Kredit- und Checkkarten mit eingeschweissten Mikro-Prozessoren
- Bildschirmterminals am Bankschalter
- Automatische Verrechnungssysteme
- Belegloser Checkeinzug.

1) Brödner/Krüger/Senf 76ff.

2) Brödner/Krüger/Senf 78.

3) Vgl. "NZZ" Nr. 105 vom 8./9.5.82, 21. Diese Zahlen dürften inzwischen noch erheblich gestiegen sein.

4) Kirchner 5ff. Zum aktuellen Stand technologischer Interbank-Projekte in der Schweiz, vgl. Schweiz. Bankiervereinigung, Jahresbericht 1983/84, 152ff.

5) Wenn der Kunde den Zahlungsverkehr am eigenen Bildschirm selbst erledigt, können die Banken ihre - defizitären - Dienstleistungen in diesem Sektor abbauen - vgl. Hübscher

3.3.3. § 5 ED & BO

3.3.3.1. Vorgeschichte

Der SBPV wollte dem Vordringen Neuer Technologien nicht tatenlos zusehen.¹⁾ Im Jahre 1981 wurde deshalb eine ad-hoc-Kommission gebildet, welche den Auftrag hatte, "die Auswirkungen der EDV und der Mikroprozessoren auf den Arbeitsmarkt" zu verfolgen und eine langfristige, den sich stellenden Problemen entsprechende Politik zu formulieren.²⁾ In ihrem Schlussbericht hat die Kommission drei Forderungskataloge zusammengestellt, die sich thematisch wie folgt zusammenfassen lassen:³⁾

- Die Arbeitsplätze sollen auch nach Einführung Neuer Technologien attraktiv bleiben und Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Angestellten sichern bzw. erhöhen;
- Bei der Einführung sind gewisse Mitwirkungs-, Informations- und Ausbildungsrechte des Personals zu beachten;
- Arbeitsmedizinisch motivierte Regelungen von Arbeitszeit, Pausen, medizinischen Untersuchungen und Arbeitsplatzgestaltung bei am Bildschirm Tätigen;
- Aufnahme von durch Neue Technologien geprägten Bankberufen (EDV-Operateure, Bildschirm-, Mikrofilm- und Mikrofichentätigkeit etc.) in die Gehaltsskala der ED & BO.

Tatsächlich Eingang gefunden in die ED & BO haben allerdings nur einige wenige, weitgehend unverbindliche Solidarnormen.

§ 5 ED & BO beschlägt lediglich drei Fragen:

- Mitwirkung des Personals
- Berücksichtigung von Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Arbeitnehmer bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Möglichkeit medizinischer Untersuchungen und Zuweisung gleichwertiger Arbeit bei medizinisch bedingter Aufgabe der bisherigen Tätigkeit.

1) Auch grössere Arbeitnehmer-Verbände bzw. Dachverbände nehmen sich seit einiger Zeit dieser Thematik an: vgl. etwa die Empfehlungen des SKV in "Die Anstellungsverhältnisse" 11 sowie die Mustervereinbarungen der Angestelltenkommission des SGB: "Neue Techniken und Datenschutz im Betrieb".

2) Schlussbericht 1.

3) Wortlaut im Schlussbericht 6-8.

3.3.3.2. Mitwirkung des Personals

Wie aus Ziff. 3.2. der Mitwirkungsrichtlinien¹⁾ hervorgeht, ist unter dem generellen Mitwirkungsanspruch nur ein solcher auf rechtzeitige Information und Schulung gemeint. Weitergehende Ansprüche bestehen nur insofern, als diese dem Hausverband oder der allfälligen Angestelltenkommission vom Arbeitgeber zugestanden worden sind. In bezug auf die Neuen Technologien stellt diese ED & BO- Bestimmung mithin keine Verbesserung gegenüber der generellen Mitwirkungsregelung dar. Vielmehr wäre der Arbeitgeber bereits aufgrund § 4 Ziff. 1 ED & BO zur vorherigen Auskunfterteilung über die Einführung Neuer Technologien verpflichtet.²⁾

3.3.3.3. Gesundheit und Sicherheit³⁾

Im Bankwesen ist das Risiko eines äusseren, körperlichen Schadens durch Kontakt mit einem gefährlichen Maschinenteil normalerweise gering. Daher sind die Sicherheitsrisiken, anders als in Industrie, Gewerbe und Landwirtschaft, eher gering. Demgegenüber führt die Arbeit mit den Neuen Technologien zu neuartigen gesundheitlichen Risiken.⁴⁾ Dabei geht es nicht nur um Gesundheitsrisiken, wie etwa bei der Arbeit an Bildschirm-Arbeitsplätzen, sondern generell um eine mögliche Zunahme von physischem und psychischem Stress im Zusammenhang mit der Einführung neuer Arbeitsgeräte. Dabei ist etwa an folgende Stressfaktoren zu denken: Monotoniegefühle, maschinelle Ueberwachung der menschlichen Tätigkeit, Fremdsteuerung des Arbeitsflusses, Missachtung der menschlichen Leistung im Vergleich zum maschinellen Output bei der Integration des Arbeitnehmers in "Mensch-Maschine-Systeme" (nomen est omen!).⁵⁾ Als weitere negative Folgeerscheinungen beklagt der SBPV neuerdings ein hektisches, gereiztes und unruhiges Personalklima

1) Anhang II.

2) Ob und wie informiert wird, steht dabei im Belieben des jeweiligen Arbeitgebers.

3) Zum folgenden Kirchner 90-96.

4) Vgl. auch Berichte zur Tagung "Ergonomie am Bildschirm-arbeitsplatz", organisiert vom Schweizerischen Bankverein am 19.8.82 in Basel.

5) Einzelheiten bei Kirchner, a.a.O.

wegen der laufenden Einführung neuer EDV-Projekte, was zu ständigen organisatorischen Änderungen und Unsicherheit des Personals über dessen künftigen Einsatz führe.¹⁾

Auf gesetzlicher Ebene bestehen keine griffigen Instrumente zum Schutz der Arbeitnehmer vor diesen Risiken. Das öffentliche Arbeitsschutzrecht verpflichtet den Arbeitgeber zwar in ArG 6 zur Gesundheitsvorsorge. Die gesetzliche Regelung besteht jedoch weitgehend aus Generalklauseln, die für nicht-industrielle Betriebe bis heute nicht in einer Verordnung konkretisiert worden sind. Zudem steht die Ueberwachung ihrer Einhaltung auf schwachen Füßen.²⁾ Da auch der einzelne Arbeitnehmer aufgrund OR 342 II (sog. Rezeptionsklausel) einen Anspruch auf Einhaltung dieser Bestimmung im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis hat³⁾, ist die privatrechtliche Vorschrift von OR 328 II, welche ArG 6 fast wörtlich wiederholt, nur für Betriebe von praktischer Bedeutung, die dem ArG nicht unterstellt sind.⁴⁾

Obwohl die Banken der Verordnung III zum ArG vom 26.3.1969 nicht unterstellt sind, haben allerdings auch sie folgende Schutzmassnahmen zu beachten, die sich direkt aus ArG 6 I herleiten lassen:⁵⁾

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Effektivität der von ihm getroffenen Massnahmen und Einrichtungen zu prüfen;
- Auch hat jeder Betriebsinhaber die Pflicht, die Arbeitnehmer in geeigneter Weise anzuleiten zur Beachtung der Schutzmassnahmen und zur richtigen Anwendung der Schutzeinrichtungen;
- Schliesslich hat der Arbeitgeber von sich aus im Falle von Schäden und Mängeln an Gebäuden, Betriebseinrichtungen oder Schutzeinrichtungen den Betrieb insoweit einzustellen, als die Sicherheit von Arbeitnehmern oder deren Umgebung nicht mehr genügend gewährleistet ist.

1) SBPV-Pressemitteilung, vgl. SBPZ Nr. 9 v. 15.5.1985, 1.

2) Rehbinders Arbeitsgesetz N 2 zu ArG 6.

3) Rehbinders a.a.O. N 4 zu ArG 6.

4) Rehbinders Arbeitsrecht 70.

5) Rehbinders Arbeitsgesetz N 6 zu ArG 6.

Diese globalen Vorschriften vermögen der Gesundheitsproblematik, die insbesondere mit der Arbeit an Bildschirmterminals verbunden sein kann, nicht gerecht zu werden¹⁾, weshalb hier eine kollektive Regelung am Platz wäre. § 5 Ziff. 2 statuiert jedoch lediglich die Möglichkeit (blosse Kann-Vorschrift) medizinischer Untersuchungen. Andere Regelungen, insbesondere über Arbeits- und Pausenzeiten für am Bildschirm Beschäftigte, sind hingegen nicht getroffen worden. Dies, obwohl die SBPV-Kommission u.a. beantragt hatte, die aktive Bildschirmarbeit auf vier Stunden pro Tag zu begrenzen und während dieser Arbeitsphase einen Rhythmus von 50 Minuten Arbeit - 10 Minuten Pause - 50 Minuten Arbeit etc. empfahl. Auch hatte sie noch die Reduktion der Arbeitszeit für EDV-Operateure und schichtarbeitende Bankangestellte "um mindestens einen Achtel" gefordert.²⁾

3.3.3.4. Humanisierung

Als qualitative Neuerung im kollektiven Arbeitsrecht der Banken ist § 5, 2. Halbsatz, zu verstehen, wird hier doch zum ersten Mal im Bankwesen das immaterielle Postulat aufgestellt, dass bei Einführung Neuer Technologien auch Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Angestellten mitzuberücksichtigen sind. Zu Missverständnissen könnte allerdings die Formulierung führen, wonach die Betriebsabläufe "rationell" zu gestalten seien, wirkt sich doch Steigerung der Rationalität im betriebswirtschaftlichen Sinne häufig eher nachteilig auf die Arbeitsqualität aus. Laut SBPV bedeutet dieser Passus jedoch einen eindeutigen Humanisierungsauftrag zur Eliminierung von besonders monotonen und/oder überflüssigen Arbeitsabläufen.³⁾ Wie sich

1) SUVA und BIGA haben 1983 gemeinsam eine Broschüre mit Empfehlungen für die Arbeitsplatzgestaltung an Bildschirmen herausgegeben. Da jedoch auf Beschränkungen der Arbeitszeit am Bildschirm, Empfehlungen für Pausenregelungen und Richtlinien für präventive Augenuntersuchungen verzichtet wurde und eine unkritische Einstellung zur möglichen Strahlengefahr enthalten ist, wurde die Broschüre vom SGB heftig kritisiert. Zur Kontroverse vgl. JAR 1984, 25f.

Es gibt in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft z.T. schon entsprechende Vereinbarungen und Empfehlungen - Uebersicht bei Kirchner 99ff.

2) Schlussbericht 7.

3) Wie etwa die Gepflogenheit der Banken, computermässig erstellte Bestätigungen von Devisentransaktionen von jeweils zwei Mitarbeitern unterschreiben zu lassen. Eine derart nervtötende und eintönige Arbeit könne und müsse laut SBPV viel "rationeller" gestaltet werden.

diese Solidarnorm in der betrieblichen Praxis bewährt, wird sich noch weisen müssen.

3.3.3.5. Rationalisierungsschutz

In der Schweiz haben technologische Innovationen im Bankwesen bis anhin allenfalls zu einer Verlangsamung der Zunahme neuer Arbeitsplätze oder zu Umbesetzungen innerhalb der betreffenden Bank geführt.¹⁾ So liess etwa eine Schweizer Grossbank kürzlich verlauten, dass, nachdem bereits die Einführung der EDV grosse Rationalisierungen ermöglicht habe, dank Neuer Technologien in den Abwicklungsabteilungen ein zusätzliches Rationalisierungspotential von 10-20% habe erschlossen werden können. Da die Entwicklung jedoch stetig erfolge, habe man auf Entlassungen verzichten können.²⁾ Wie negativ die Auswirkungen auf die Beschäftigung tatsächlich sein werden, ist äusserst umstritten³⁾, weshalb Prognosen bei der jetzigen unsicheren Lage sinnlos erscheinen. Der Verwaltungsratspräsident einer anderen Grossbank bezifferte das jetzige Rationalisierungspotential auf etwa 20% des heutigen Mitarbeiterbestandes. Dies bedeute, dass die Banken das weiter wachsende Geschäftsvolumen weitgehend über Produktivitätsfortschritte realisieren könnten. Entlassungen seien aber nicht zu erwarten.⁴⁾ Auf jeden Fall hat der SBPV, der die zukünftige Beschäftigungsentwicklung bei den Banken eher positiv einschätzt⁵⁾, deshalb noch nie auf Rationalisierungsschutzmassnahmen in der ED & BO gedrängt.⁶⁾ Geregelt wurde indes die Versetzung von Bank-Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der Einführung Neuer Technologien: § 5 Ziff. 3 verpflichtet die Arbeitgeber in einer allerdings komplizierten und missglückten Klausel, bei Arbeitsumstellungen eine "andere, möglichst gleichwertige" Arbeit zuzuweisen.

1) Vgl. VKK 1979, Heft 1/2, 37.

2) SBG-Generaldirektor H. Steinmann in SBG-Wirtschaftsnotizen, Dezember 1984, 8.

3) Statt vieler Kirchner 35f.

4) Galliker 9.

5) Auskunft des SBPV.

6) Demgegenüber hat etwa die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen in der Bundesrepublik Deutschland mit den Arbeitgebern ein Abkommen zum Schutz von Arbeitnehmern getroffen, deren Arbeitsplätze durch Einführung Neuer Technologien bedroht sind - Kirchner, 42.

Sollte es doch einmal zu technologiebedingten Entlassungen kommen, so könnte der SBPV von seinem Interventionsrecht Gebrauch machen.¹⁾

3.3.3.6. Personaldatenschutz²⁾

Der Unterschied von EDV-Systemen gegenüber herkömmlichen Informationstechniken besteht darin, dass die EDV Informationen ungleich schneller und gründlicher aufbereiten kann. Indem die EDV stetig wachsende Möglichkeiten der Summierung und der Verfügbarkeit von Informationsmassen und ihrer Verknüpfung oder Trennung sowie Aufschlüsselung und Auswertung bietet, vergrössert sie den Wirkungsbereich und die Wirkungsweise staatlichen oder privaten Handelns erheblich.³⁾ Insbesondere entstehen auf diese Weise auch moderne Personalinformationssysteme, d.h. Systeme, die aus allen wichtigen Quellen mit Hilfe technischer, organisatorischer und methodischer Instrumente Personaldaten vollständig und geordnet erfassen, speichern und auswerten, um die zur zielgerichteten Wahrnehmung von Führungs- und Verwaltungsaufgaben im Personalbereich benötigten Informationen zu liefern. Die Anwendung zielt direkt auf den Menschen und verhilft zu strukturierten Planungs- und Entscheidprozessen auf der Grundlage einer Vielzahl kombinationsfähiger Einzeldaten über den Arbeitnehmer, die rasch und umfassend verfügbar sind.⁴⁾ Zudem sind neue Büromaschinen mit Kontrollsystemen ausgerüstet, die Aufschluss über die Arbeitsleistung des Bedienungspersonals geben, während etwa auch Sicherheitssysteme, wie z.B. Zutrittskontrolle mit maschinenlesbaren Karten, das Verhalten des Personals registrieren.⁵⁾

1) Auskunft SBPV; dazu hinten 179f.

Zwar erwähnt auch Ziff. 4.3.2. der Mitwirkungsrichtlinien (vgl. Anhang II) ein Mitspracherecht der Personalkommission bei grösserem Personalabbau. Voraussetzung dafür wäre aber ein entsprechendes Zugeständnis der Geschäftsleitung. Zudem wäre eine Personalkommission gerade in einer derartig vitalen Frage niemals ein gleichrangiger Gesprächspartner.

2) Zum Datenschutz allgemein statt vieler Rolf Huber 36-37.

3) EB 2f.

4) Frei 101f.

5) Referat von Rainer Schweizer, Leiter des Dienstes für Datenschutz beim Bundesamt für Justiz vor dem Institut für Schweizerisches Arbeitsrecht - auszugsweise wiedergegeben im "Tages-Anzeiger" vom 22.3.84, 22: "Datenschutz im Arbeitsverhältnis ist ungenügend."

Erstaunlicherweise vermag das Thema Datenschutz in der Schweiz - ganz im Gegensatz zum Ausland - offenbar nur die Fachleute zu interessieren, obwohl gerade die Schweiz die grösste relative Computerdichte in Europa aufweisen dürfte und zurzeit bereits 600'000 Menschen an 300'000 Bildschirmen arbeiten.¹⁾ Daher ist auch das geplante Eidgenössische Datenschutzgesetz, das auch den Bereich der Personaldaten abdecken sollte, in weite Ferne gerückt.²⁾ Obwohl das Fehlen einer gesetzlichen Regelung durch einen gesamtarbeitsvertraglichen Datenschutz ausgeglichen werden könnte, räumen offenbar weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber diesem Thema Priorität ein.³⁾ Die Arbeitgeber weisen auch darauf hin, dass gerade die heikelsten, am meisten personennahen Daten häufig nicht elektronisch verarbeitet werden, sondern nach wie vor in herkömmlichen Personaldossiers festgehalten zu werden pflegen.⁴⁾ Dieser Einwand vermag die Forderung nach Eindämmung und Regulierung der Personaldatenflut jedoch in keiner Weise zu entkräften, müsste doch jede kollektivvertragliche Regelung des Personaldatenschutzes vom sog. materiellen Begriff der Personalakte ausgehen. Damit bliebe eine Regelung nicht auf elektronische Daten beschränkt, sondern würde jede abrufbare Angabe über den Arbeitnehmer umfassen, ungeachtet der

1) Deuber 32.

2) Deuber, a.a.O. Vgl. Entwurf und EB zum BG über den Schutz von Personaldaten sowie die entsprechende Vernehmlassung der Schweiz. Bankiervereinigung in ihrem Geschäftsbericht 1983/84, 139f. Obwohl die Banken die Schaffung eines Bundesdatenschutzgesetzes grundsätzlich begrüßen, bemängelten sie am vorliegenden Entwurf insbesondere, dass darin sowohl die öffentlichrechtliche Sphäre des Bundes als auch der privatrechtliche Sektor geregelt werden sollen. Ferner weisen die Banken insbesondere darauf hin, "dass nicht nur natürlichen Personen und Medienunternehmen, sondern auch den anderen wirtschaftlichen Unternehmen im Rahmen ihres eigentlichen Zweckes ein legitimes Interesse an ungehinderter Datenbearbeitung (.....) zuerkannt werden muss". Im Zusammenhang mit der Problematik der Personaldaten erwähnt der Bericht lediglich, dass die Banken gehalten seien, zwecks Beurteilung von Bonität, Zuverlässigkeit und Geschäftsgebahren ihrer Kunden und der Sicherstellung einer einwandfreien Geschäftstätigkeit "in einem gewissen Umfang" Daten über ihre Kunden, Angestellten sowie Dritte zu bearbeiten.

3) Im Gegenteil; laut Mitteilung des SBPV sollen seitens der Basis noch nie entsprechende Vorstösse eingegangen sein.

4) Dass das Personalwesen noch nicht so konsequent computergestützt betrieben wird wie die eigentliche Geschäftstätigkeit, hat eine Studie aus dem Jahr 1982 bestätigt - vgl. Rolf Huber, 30f.

Verfahrensweise, der Dokumentation, dem Willen und der Bestimmung des Arbeitgebers. Sie müsste sich ferner auf alle Aufzeichnungen über den Arbeitnehmer erstrecken, die im Betrieb angefertigt oder von beauftragten Dritten erhoben und verarbeitet werden.¹⁾

In Anbetracht der Bedeutung dieses Themas ist die Tatsache, dass über die allfällige gesamtarbeitsvertragliche Verankerung von entsprechenden Benachrichtigungs-, Auskunfts- oder Korrekturrechten²⁾ zugunsten des Bankpersonals niemals auch nur verhandelt wurde, schlechthin unverständlich. Offenbar bildet das Bankgewerbe hier jedoch eher den Normalfall als die Ausnahme: laut einer 1983 bei 7 Gewerkschaften durchgeführten Umfrage gab es damals nur sehr wenige GAV mit Datenschutz-Bestimmungen.³⁾

4. Der schuldrechtliche Teil der ED & BO

4.1. Allgemeines

Die Rechtsfigur des GAV⁴⁾ ist seit ihrer erstmaligen gesetzlichen Verankerung in aOR 322 im Jahre 1912 sowohl inhaltlich als auch organisatorisch ständig ausgebaut worden. Enthielten die meisten GAV früher nur Lohntarife und andere, das Einzelarbeitsverhältnis beschlagende Mindestvorschriften, so entwickelten sie sich allmählich zu umfassenden "Berufsordnungen", die sämtliche Hauptprobleme der unterstellten Arbeitsverhältnisse regeln und über den Mindestschutz der Arbeitnehmer hinaus eine eigentliche "Verteilungsgerechtigkeit" anstreben.⁵⁾ Auch in organisatorischer Hinsicht wurde der GAV in den letzten Jahrzehnten zusehends zu einem Instrument dauerhafter und umfassender Kooperation ausgebaut.⁶⁾ Diese Zusammenarbeit wird

1) Frei 101.

2) Ausführlich Frei 139ff.

3) Einzelheiten bei Rolf Huber 38-39.

4) Vgl. zur geschichtlichen Entwicklung Vischer/OR N 29ff. Vorbemerkungen zu OR 356-360, Eichholzer.

5) Bänziger/Effektivklauseln 57, Jaeger 117f.

6) Bahnbrechend der Abschluss des berühmten Friedensabkommens in der Maschinen- und Metallindustrie, vgl. Aebli. Dementsprechend stieg die Zahl der abgeschlossenen GAV zwischen 1929 und 1971 von 303 auf 1389 an - Jaeger 100.

einerseits konkretisiert durch paritätische Organe, wie z.B. sog. Berufskommissionen, die u.a. die Einhaltung des GAV zu überwachen haben, Einigungs- und Schiedsgerichtsinstanzen, Partnerschaftsfonds, Arbeitsgemeinschaften für berufliche Weiterbildung, Ausgleichskassen etc., anderseits durch sog. parteihomogene Organe, wie insbesondere Betriebskommissionen.¹⁾ Es erstaunt daher nicht, dass die schuldrechtlich verankerte Zusammenarbeit der Sozialpartner, welche den Arbeitsfrieden garantiert, in der Schweiz gemeinhin für bedeutender gehalten wird als der normative Teil des GAV. Noch gesteigert wird die Bedeutung der Zusammenarbeit der GAV-Partner durch die Tatsache, dass auch die Normativbestimmungen eines GAV häufig schuldrechtlich, d.h. mittels Einwirkung auf den gegnerischen Verband, durchgesetzt werden, da sich insbesondere der einzelne Arbeitnehmer mangels ausgebauten Kündigungsschutzes hüten wird, während des geltenden Arbeitsverhältnisses Normativbestimmungen des ihn betreffenden GAV auf dem Klageweg durchzusetzen. Wenn man den schuldrechtlichen Ausbau eines GAV als Gradmesser für den Stand der Sozialpartnerschaft betrachtet, so schneidet das Bankwesen auf den ersten Blick nicht gerade gut ab. Man könnte geneigt sein, die VB als blosse "Tarifpartnerschaft" zu qualifizieren, da sie keinen eigentlichen schuldrechtlichen Teil aufweist, sondern nur zwei entsprechende Bestimmungen²⁾, von denen die eine die Aussenseiterfrage betrifft, während die andere, die eine Schiedsklausel enthält, bis heute noch niemals angewendet wurde.³⁾

Bei näherer Betrachtung der Verhältnisse stellt sich allerdings folgendes heraus:

- Keine auch noch so intensivierete und ausgebauta Sozialpartnerschaft kann darüber hinwegtäuschen, dass in der Wettbewerbsgesellschaft der grundsätzliche Interessenge-

1) Jaeger 100.

2) Vgl. § 1 Ziff. 2 und § 16 ED & BO.
Unzutreffend daher die Auffassung Vischers, die ED & BO weisen gar keine schuldrechtlichen Bestimmungen auf - Vischer/OR N 101 zu OR 356.

3) Zu den Begriffen "Sozialpartnerschaft" und "Tarifpartnerschaft": Kämpgen 10f.

gensatz zwischen Kapital und Arbeit für das Gesamtvereinbarungssystem konstitutiv bleibt.¹⁾ Hält man sich daher vor Augen, dass eine allfällige Interessengleichheit der GAV-Parteien notwendigerweise auf die ihnen in Gestalt der Tarifautonomie verliehene Befugnis zur Gestaltung und Befriedung des Arbeitsbereiches beschränkt bleiben muss²⁾ und die VB diese Aufgabe durchaus zu erfüllen vermag, so erscheint die mangelnde Verankerung schuldrechtlicher Bestimmungen im Bankwesen weniger gravierend. Dabei mag dahingestellt bleiben, ob der Verzicht auf einen schuldrechtlich ausgebauten GAV eher der bereits erwähnten³⁾ Abneigung der Banken gegen rechtsverbindliche Verpflichtungen oder aber dem Unvermögen des SBPV, eine ausdrückliche Regelung der Partnerschaftsbeziehungen durchzusetzen, zugeschrieben werden muss.

- Zudem bedeutet das Schweigen der ED & BO mitnichten, dass von Zusammenarbeit zwischen den GAV-Partnern keine Rede sein könne: die Beziehungen der GAV-Parteien werden nur nicht ausdrücklich von der ED & BO, sondern kumulativ vom Gesetz und - last but not least - von formlosen Tarifabsprachen geordnet.

4.2. Gesetzliche Bestimmungen

Auch im Bankwesen sind die GAV aufgrund OR 357a Abs. 1, 1. Hs., verpflichtet, für die Einhaltung des Vertrages zu sorgen. Aus dieser sog. Durchführungspflicht ergeben sich zwei weitere Rechtspflichten:

a) Friedenspflicht

Während der Laufzeit des GAV sind die Parteien verpflichtet, den Arbeitsfrieden zu wahren. Mangels entgegenstehender Abrede ist diese Friedenspflicht im Bankwesen auf

1) Jaeger 96-98. Kritisch gegenüber einem oft strapazierten, die Interessengegensätze verwischenden Modell der "Sozialpartnerschaft" auch Furter 33.

2) Jaeger a.a.O.

3) Vorn 75.

4) Zum folgenden Reh binder/Arbeitsrecht 149-151.

diejenigen Gegenstände beschränkt, die in der VB geregelt sind (OR 357a Abs. 2, sog. relative Friedenspflicht). Die relative Friedenspflicht schützt den jeweiligen Vertragsinhalt eines GAV; sämtliche Kampfmassnahmen, die gegen den Bestand oder einzelne Normen eines GAV geführt werden, verletzen die relative Friedenspflicht. Hingegen bleiben Arbeitskämpfe um nicht geregelte Fragen, Sympathie- und Abwehrkämpfe zulässig¹⁾, obwohl solche parallel zum GAV stattfindende Arbeitskämpfmassnahmen in GAV mit Konfliktlösungsmechanismen kaum vorstellbar sind.²⁾ Je umfassender die Regelung der Arbeitsbedingungen im betreffenden GAV ist, umso mehr nähert sich die relative Friedenspflicht der absoluten an, weshalb im Bankwesen für derartige Kampfmassnahmen ohnehin nur wenig Raum bliebe.³⁾ Die ED & BO gehört zu der Minderheit der GAV, die die Friedenspflicht nicht ausdrücklich geregelt haben.⁴⁾ Dass die Arbeitgeber auf diese Forderung offenbar verzichtet haben⁵⁾, dürfte auf die Unwahrscheinlichkeit von Arbeitskämpfen im Bankgewerbe zurückzuführen sein, welche die Verankerung einer absoluten Friedenspflicht sowie Vereinbarungen über die Schlichtung von Regelungsstreitigkeiten⁶⁾ offenbar überflüssig macht.⁷⁾

b) Einwirkungspflicht

Auch sind die GAV-Parteien verpflichtet, unter Einsatz ihrer statutarischen und sonstigen gesetzlichen Mittel auf ihre Mitglieder einzuwirken, falls diese gegen den GAV verstossen (OR 357a I, Hauptsatz 2). Da Sanktionen

1) Jaeger 110f. m.w.H.

2) Schweingruber/Friedenspflicht 93f.

3) Schweingruber a.a.O.

4) Gemäss einer 1977 durchgeführten Untersuchung bekannten sich Zweidrittel der 1335 untersuchten GAV ausdrücklich zur absoluten Friedenspflicht, während deren 29% die Frage nicht regelten und 4% die relative Friedenspflicht zumindest erwähnten - Schweingruber/Friedenspflicht 9f.

5) Sie verlangen normalerweise die Verankerung der absoluten Friedenspflicht als Gegenleistung von den Gewerkschaften - Schweingruber/Friedenspflicht 95.

6) Zur Möglichkeit eines Arbeitskampfes im Bankwesen hinten 175ff.

7) Zum Zusammenhang von Friedenspflicht und Arbeitskampf - Vischer/OR N 22ff. zu OR 357a.

wie Mahnung und Verweis, Bussen etc.¹⁾ im Bankwesen völlig unbekannt sind, ist die Einwirkungspflicht in der Bankbranche völlig bedeutungslos: die Einhaltung des GAV kann nicht erzwungen werden, sondern hängt faktisch vom Wohlwollen der einzelnen Arbeitgeber ab. Dass die Anwendung von Zwangsmassnahmen dem Bankwesen völlig fremd ist, ergibt sich auch daraus, dass die Statuten der Platzverbände keinerlei Sanktionen gegen fehlbare Mitglieder vorsehen. Die vereinsrechtliche Möglichkeit, ein Mitglied aus wichtigen Gründen auszu-schliessen (ZGB 74 Abs. 3), würde im kollektiven Arbeitsrecht noch weniger zum Ziel führen, da der fehlbare Arbeitgeber dadurch erst recht dem Geltungs- und Einflussbereich des GAV entzogen würde.

Dass die Zusammenarbeit in der Praxis jedoch nahezu reibungslos funktioniert²⁾, dürfte auf die Kooperationsbereitschaft der Betroffenen sowie auch darauf zurückzuführen sein, dass bei der jetzigen Konjunktur- und Beschäftigungslage die geltenden VB-Bestimmungen als "minimal standard" von keinem Arbeitgeber unterboten werden können. Zudem ist zu beachten, dass GAV mit nur wenigen schuldrechtlichen und indirekt-schuldrechtlichen Bestimmungen von den Verbänden leichter durchsetzbar sind als ausgebaute GAV.³⁾

4.3. GAV-Bestimmungen

Wie vorne bereits erwähnt, enthält die ED & BO nur zwei schuldrechtliche Bestimmungen: eine Aussenseiterklausel und eine Schiedsklausel.

4.3.1. Aussenseiterklausel

Gemäss § 1 Ziff. 2 ED & BO muss dieser Rahmentarif vom Arbeitgeber jedem Bankangestellten gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt werden. Aufgrund dieser Aussenseiterklausel wird

1) Vgl. Rehbinders/Arbeitsrecht 151.

2) Auskunft SBPV.

3) Vischer/OR N 8 zu OR 356c.

der jeweilige Arbeitgeber zur einzelvertraglichen Bezugnahme auf den GAV verpflichtet. Während diese Bestimmung für organisierte Arbeitnehmer lediglich deklaratorische Bedeutung besitzt, führt sie zur Einbeziehung der Aussenseiter-Arbeitnehmer in die kollektive Vertragsordnung durch rechtsgeschäftliche Unterwerfung. Da gemäss dem Willen der GAV-Parteien die ED & BO nicht nur in ihrer jeweils geltenden, sondern auch in ihrer allfälligen zukünftigen Form übernommen werden soll, ist § 1 Ziff. 2 ED & BO als sog. "dynamische Bezugnahme" zu betrachten.¹⁾ In rechtlicher Hinsicht ist diese Klausel als unechter Vertrag zugunsten Dritter aufzufassen. Da die GAV-Parteien sie zur Lösung des Aussenseiterproblems, d.h. im eigenen Interesse, aufgestellt haben und die Beteiligung des Aussenseiters als Leistungsempfänger rechtlich blosser Reflexwirkung der Verpflichtung des Promittenten - d.h. der Platzverbände - gegenüber dem Promissar - d.h. SBPV bzw. SKV - ist, können die Aussenseiter-Arbeitnehmer aus ihrer Gleichstellung mit den organisierten Arbeitnehmern keinen klagbaren Anspruch ableiten.²⁾ Interessant ist allerdings die Tatsache, dass die ED & BO, obwohl in beiden Fällen völlig inhaltsgleich, je nach Adressatenkreis auf einer anderen Geltungsgrundlage beruht: während sie in bezug auf die tarifgebundenen Arbeitnehmer unabdingbar ist, ist sie für die Aussenseiter nur eine vertragliche Ordnung, die zweiseitig ausgehandelte, überbetriebliche Allgemeine Arbeitsbedingungen enthält und auf dem Wege einer Änderungskündigung jederzeit auch zuungunsten der Aussenseiter-Arbeitnehmer abgeändert werden kann, da sie nur auf einzelvertraglicher Grundlage beruht.³⁾ Allerdings wirkt sich diese von Böttlicher zu Recht als "misslich" bezeichnete Dichotomie in der Praxis infolge der vollständigen betrieblichen Gleichbehandlung beider Arbeitnehmer-Kategorien niemals nachteilig aus.⁴⁾

1) Von Hoyningen-Huene 137f., Buchli 39.

2) Kreis 46, Schweingruber/Bigler 28, ARV 1957, 57ff.

3) Stöckli 91.

4) Böttlicher 22. Stöckli weist zu Recht auf die funktionellen Gemeinsamkeiten zwischen GAV und überbetrieblich ausgehandelten AAB hin, die trotz ihrer kollektiven Wirkung auf vertraglicher Grundlage beruhen und daher der sog. formlosen Tarifabsprache am nächsten kommen - vgl. Stöckli 96ff.

4.3.2. Schiedsklausel

Im folgenden ist abzuklären, inwieweit die ED & BO ihre Funktion als Friedensordnung im Bankgewerbe erfüllt. Dabei ist zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten zu unterscheiden¹⁾, auch wenn die Tarifpraxis sich an diese klare Trennung nur selten hält:²⁾

- Rechtsstreitigkeiten haben die Auslegung oder Anwendung eines GAV oder die Folgen der Verletzung einer GAV-Norm zum Gegenstand;
- Regelungsstreitigkeiten sind demgegenüber Differenzen über eine erst zu treffende Sozialordnung. Sie betreffen den Abschluss eines neuen GAV, im geltenden GAV nicht geregelte Fragen oder eine Anpassung des GAV an neue, veränderte Verhältnisse.

Während für die Regelung von Rechtsstreitigkeiten ausschliesslich vertraglich vereinbarte Schiedsgerichte oder - subsidiär - die staatlichen Gerichte zuständig sind, können gemäss h.L. Regelungsstreitigkeiten nur durch - private oder staatliche - Schlichtung geregelt werden.³⁾

Schiedsgerichtsbarkeit bedeutet die Entscheidung von Streitigkeiten durch Privatgerichte, welche gestützt auf private Abreden anstelle der dadurch ausgeschlossenen staatlichen Gerichte über privatrechtliche Ansprüche entscheiden.⁴⁾

Demgegenüber bezeichnet Schlichtung die Vermittlung in kollektiven Arbeitsstreitigkeiten mit dem Ziel, durch Gesamtvereinbarungen den Arbeitsfrieden zu erhalten.⁵⁾

4.3.2.1. Rechtsstreitigkeiten

Die GAV-Parteien können die Regelung von Rechtsstreitigkeiten einem privaten Schiedsgericht übertragen. Obwohl zahlreiche GAV entsprechende Regelungen aufweisen⁶⁾, werden Schiedsgerichte

1) Vischer/OR N 80 zu OR 357a.

2) Theiler 54. Jaeger 127f.

3) Jaeger 127. Allerdings sehen viele GAV auch bei Rechtsstreitigkeiten die Schlichtung als Vorstufe eines Schiedsgerichtsverfahrens vor, während in eigentlichen Berufsgemeinschaften Schiedsgerichte auch mit Regelungsstreitigkeiten befasst sind - Jaeger a.a.O.

4) Wiget in N 4 vor ZH ZPO 238.

5) Rehbindner/Arbeitsrecht 171. Die Vermittlung kann mit einer Entscheidung im Schiedsverfahren enden und geht dann in Rechtsprechung über: Rehbindner, ebd.

6) Vgl. die Einteilung Theilers aufgrund der jeweiligen Regelungsdichte - Theiler 54-143.

te in der Praxis kaum je angerufen, da ein Schiedsgericht zwangsläufig einen Kompromiss suchen wird - was die GAV-Parteien selbst bereits vorher versucht hatten -, und es "auch nicht besser weiss" als die Tarifparteien selbst.¹⁾ Es erstaunt daher nicht, dass § 16 ED & BO bis anhin noch niemals angewendet werden musste, zumal genügend interne Schlichtungsmöglichkeiten bestehen, wie Gespräche im Rahmen der Paritätischen Kommission sowie Gespräche bzw. Briefwechsel zwischen den Spitzen der betroffenen Koalitionen. Vollends theoretisch erscheint daher die weitere Möglichkeit der Vertragsparteien, ihre Rechtsstreitigkeiten dem zuständigen Zivilgericht oder dem staatlichen Einigungsamt zu unterbreiten.²⁾ Trotz ihrer bisherigen Bedeutungslosigkeit ist im Zusammenhang mit der Schiedsklausel von § 16 ED & BO³⁾ auf folgendes hinzuweisen:

- Obwohl unter Umständen auch Einzelstreitigkeiten der Schiedsgerichtsbarkeit unterstellt werden könnten⁴⁾, bliebe die Zuständigkeit eines Schiedsgerichtes im Bankwesen auf sog. Kollektivstreitigkeiten beschränkt, da keine ausdrückliche Unterstellung von Einzelstreitigkeiten vereinbart wurde und die einzelnen Mitglieder der GAV-Parteien dazu ihr Einverständnis erklären müssten.⁵⁾
- Ein vertragliches Schiedsgericht muss Gewähr für eine unabhängige und unparteiische Rechtsprechung bieten und insbesondere paritätisch besetzt sein.⁶⁾

1) Schweingruber/Friedenspflicht 128.

2) Vischer/OR N 89f. zu OR 357a.

3) Die Schiedsabrede ist der Vertrag oder das Statut einer juristischen Person, wodurch für bestimmte Streitigkeiten die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte ausgeschlossen und diejenige eines privaten Gerichtes begründet wird. Wenn sie wie in § 16 ED & BO - im Hinblick auf zukünftige Streitigkeiten abgeschlossen wird, wird sie Schiedsklausel genannt, bezieht sie sich hingegen auf einen bereits bestehenden Rechtsstreit, wird sie als Schiedsvertrag bezeichnet - Sträuli/Messmer N 1 zu ZH ZPO 238.

4) Allerdings in den Schranken von BV 58 und 59, vgl. Theiler 49ff., Kreis 133. Auch das Zürcher Kassationsgericht hat den vertraglichen Ausschluss der Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes bei einem Fr. 5'000.-- übersteigenden Streitwert bejaht - vgl. Sträuli/Messmer N 3a zu ZH ZPO 238.

5) Theiler 50.

6) Vischer/OR N 93f. zu OR 357a.

- Ferner sind beim Abschluss eines Schiedsvertrages sowie bei Durchführung des Verfahrens die Vorschriften der kantonalen Zivilprozessordnungen über die Schiedsgerichtsbarkeit zu beachten.¹⁾ Allerdings würde bei Rechtsstreitigkeiten betreffend der ED & BO auf allen Bankplätzen statt kantonalen Zivilprozessrechts nunmehr überall dasselbe Schiedsgerichtsrecht zur Anwendung gelangen. Seit der Gutheissung des Beitritts des Kantons Zürich in der Volksabstimmung vom 10.3.85 gilt in allen Kantonen, in denen tarifgebundene Arbeitgeber-Verbände domiziliert sind, das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27.3.1969.²⁾
- Die GAV-Parteien können auch ein staatliches Einigungsamt als privates Schiedsgericht einsetzen. In diesem Fall wird das betreffende Einigungsamt nicht aufgrund des jeweiligen kantonalen Einigungsgesetzes, sondern nach Massgabe der kantonalen ZPO - bzw. dem Konkordat - tätig.³⁾

4.3.2.2. Regelungsstreitigkeiten

Das Fehlen einer ausgebauten Friedensordnung im Bankwesen zeigt sich auch darin, dass die ED & BO keinerlei Vorschriften zur kampffreien Austragung von Regelungsstreitigkeiten enthält. Im Gegensatz zu ausgebauten GAV, die ohne Rücksicht auf die dogmatische Trennung nach Streitgegenstand und Erledigungsart (Rechtsstreit/Schiedsgericht einerseits, Regelungsstreitigkeit/Schlichtung andererseits) mehrstufige Konfliktlösungsverfahren vorsehen, bei denen die Schlichtung der Schiedsgerichtsbarkeit vorgeschaltet ist⁴⁾, wurde die Beilegung von Regelungsstreitigkeiten im Bankwesen überhaupt nicht geregelt. Die VB vom 10.9.84 statuiert lediglich eine Verhandlungspflicht über eine allfällige teuerungsbedingte Lohnanpassung im Herbst 1985 sowie im Zusammenhang mit neuen Kollektivverhandlungen im Herbst 1986 (vgl. lit. B bzw. C der VB vom 10.9.1984). Damit sind beide Seiten

1) Rehbinders Arbeitsrecht 171.

2) Aufstellung der beigetretenen Kantone bei Walder 48 (ausgenommen ZH).

3) Vischer/OR N.92 zu OR 357a.

4) Jaeger 126 m.w.H.

gehalten, sich unter den umschriebenen Voraussetzungen auf bona-fide-Verhandlungen mit der Gegenseite einzulassen.¹⁾

Ein Zwang, tatsächlich einen GAV abzuschliessen, kann damit jedoch nicht verbunden sein, da das schweizerische kollektive Arbeitsrecht grundsätzlich auf dem Prinzip der Abschlussfreiheit beruht.²⁾ Da ein allfälliger Arbeitskampf ohne den Ver-

such einer gütlichen Einigung funktionswidrig wäre, müsste vorgängig ein Schlichtungsverfahren durchgeführt werden. Mangels kollektivvertraglicher Regelung müsste im Bankwesen das staatliche Schlichtungswesen in Anspruch genommen werden.³⁾

Es besteht daher ein Schlichtungszwang, aber keine sog. Zwangsschlichtung, da staatliche Einigungsstellen nur auf Ge- such der Parteien aktiv werden. Einen verbindlichen Entscheid können sie zudem nur treffen, wenn beide Parteien ihrer Ein- setzung als Schiedsstelle zugestimmt haben, ansonsten sie lediglich einen Vermittlungsvorschlag unterbreiten können, der von den Parteien abgelehnt werden kann.⁴⁾ Da kaum vor- stellbar wäre, dass Regelungsstreitigkeiten im Bankwesen sich nur auf einen bestimmten Bankplatz und damit auf einen ein- zelnen Kanton⁵⁾ beschränken würden, müssten Interessenstreit-igkeiten im Zusammenhang mit dem Abschluss eines neuen GAV wegen ihrer räumlichen Ausdehnung der Eidgenössischen Einigungsstelle unterbreitet werden.⁶⁾

Arbeitskampf im Bankwesen

Erst wenn - entsprechend dem sog. "ultima-ratio"-Grundsatz des Arbeitskampfrechtes - die GAV-Parteien sämtliche friedli-chen Lösungs- und Einigungsmöglichkeiten erschöpft haben, ist

1) Schweingruber/Friedenspflicht 91, Vischer/OR N 3 zu OR 356c.

2) Einzelheiten bei Vischer/OR N 2ff. zu OR 356c.

3) Rehbindner/Arbeitsrecht 171f.

4) Beer.

5) Darstellung der Grundzüge der Kantonalen Gesetze bei Vischer/OR N 85 zu OR 357a.

6) Einzelheiten zum Verfahren und zur - eher geringen - prakti- schen Bedeutung bei Beer; Rehbindner/Arbeitsrecht 172. Beer, a.a.O., weist darauf hin, dass die grösseren Branchen mei- stens gut ausgebaute Konflikterledigungsverfahren besitzen und gerade wirtschaftlich bedeutendere Branchen sich "im Hinblick auf das Gesamtinteresse einen vertragslosen Zustand kaum leisten können" - eine auch für das Bankgewerbe geltende Feststellung! Dass die Kollektivvertragsordnung im Bankwesen ein Defizit an Konfliktlösungsmechanismen aufweist, wird durch die Tatsache dokumentiert, dass die Anrufung der Eid- genössischen Einigungsstelle auf seiten des SBPV im Herbst 1983 ernsthaft erwogen wurde.

der Arbeitskampf zulässig.¹⁾ Beim Arbeitskampf handelt es sich um eine besondere Form des Wirtschaftskampfes, der die Durchsetzung günstigerer oder die Beibehaltung bestehender Arbeitsbedingungen durch wirtschaftliche Schädigung des Gegners zweckt, welche sich in erster Linie durch Streik, Aussperrung und Boykott vollzieht.²⁾ Angesichts der Tatsache, dass im Bankwesen seit über einem halben Jahrhundert keine Arbeitskämpfe mehr stattgefunden haben, erübrigt sich eine nähere Erörterung dieses Themas.³⁾ Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings die Tatsache, dass das Verhandlungsklima zwischen den GAV-Partnern sich in den letzten Jahren verhärtet hat und im Jahre 1984 ein sog. "vertragsloser Zustand" herrschte.⁴⁾ Obwohl die Ergreifung von Arbeitskampfmassnahmen damals durchaus rechtmässig gewesen wäre, verzichtete der SBPV auf eigentliche Kampfmassnahmen und versuchte lediglich, aufgrund gezielter Öffentlichkeitsarbeit die Arbeitgeber für das Scheitern der GAV-Verhandlungen verantwortlich zu machen.⁵⁾ Im Spannungsfeld zwischen Arbeitsfrieden und Arbeitskampf nimmt dieser vertragslose Zustand eine schwer zu lokalisierende Zwischenstellung ein, die sich am ehesten als "kampfloser Arbeitskonflikt" definieren lässt.⁶⁾ Es läge nun nahe, einen derartigen vertragslosen Zustand als Zeichen der Ohnmacht des SBPV

1) Vischer/OR N 40 zu OR 357a.

2) Rehbinder/Arbeitsrecht 162f.

3) Vgl. die eingehende Darstellung des Arbeitskampfrechtes bei Rehbinder/Arbeitsrecht 162ff. sowie Schluep.

4) Vorn 19.

5) In der modernen Kommunikationsgesellschaft kann auch der Einsatz der Massenmedien m.E. unter Umständen als "Arbeitskampf und Druckmittel" eigener Prägung betrachtet werden - vgl. Schweingruber/Bigler 72, der zwischen Arbeitskampfmassnahmen einerseits, "anderen Differenzen zwischen den Vertragsparteien" andererseits unterscheidet, aber die absichtliche Mobilisierung der öffentlichen Meinung dem eigentlichen Arbeitskampf gleichsetzt.

6) Jaeger 34. Zutreffend ders., wenn er darauf hinweist, dass das Ziel, Konflikte durch sozialen Frieden im Sinne von Fehlens jeden Konflikts abzulösen, in einer freiheitlich-pluralistischen Gesellschaft, deren zentraler Bestandteil Interessengegensätze und damit potentielle Konflikte sind, ohnehin fehlschlagen muss - Jaeger 61. Man beachte in diesem Zusammenhang auch Erkenntnisse der neueren Konfliktforschung, wonach der Konflikt gesellschaftlich ambivalent sei und integrierende wie stabilisierende Wirkung besitzen könne, indem er die Beziehungen zwischen den Kontrahenten durch Auflösung der Spannung normalisiere - Jaeger 59ff.

zur Führung eines wirklichen Arbeitskampfes und als Ausdruck typischer "Angestelltenmentalität" zu werten. Abgesehen davon, dass der SBPV einen globalen Verzicht auf den Arbeitskampf verneint¹⁾, ist aber zu beachten, dass die Vorstellung, Arbeitnehmer-Verbände vermöchten allein durch veritablen Arbeitskampf Druck auf die Arbeitgeber auszuüben, im Gegensatz zur landläufigen Meinung zumindest relativiert werden muss:²⁾

- Wer am Ende nun effektiv Gewinner eines Lohnkonfliktes ist, lässt sich auch bei einer tatsächlich erkämpften Realloohnerhöhung nur nach längerer Zeit unter Berücksichtigung der Ueberwälzung der Löhne auf die Preise, die Entwicklung der Gewinne, den Gang der Inflation etc. ermitteln.³⁾
- Dank zunehmender Automatisierung, Unternehmenskonzentration und internationaler Verflechtung besitzen die Arbeitgeber genügend Ausweichmöglichkeiten, um die organisierte Druckwirkung der Arbeitnehmer zumindest erheblich zu mindern oder sie ganz zu unterlaufen.

Auch wenn Zweifel an der Wirksamkeit der Drohung mit dem vertragslosen Zustand angebracht sind, kann der vertragslose Zustand zumindest als "konfliktloser Arbeitskampf" und als Konfliktlösungsmechanismus sui generis bei Regelungsstreitigkeiten betrachtet werden, da er

- als Abkühlungsperiode dient, die den Parteien zu einem späteren Zeitpunkt die Wiederaufnahme von Verhandlungen ermöglicht;
- und durch blossen Zeitablauf friedensfördernde Funktionen ausübt: in einer dermassen bedeutenden, gesellschaftlich und politisch exponierten Branche können sich insbesondere die Arbeitgeber einen längerdauernden, mit entsprechender

1) Auskunft des SBPV.

2) Jaeger 62f.

3) Da die Arbeitnehmer natürlich auch wieder als Konsumenten in Erscheinung treten, weshalb einzelne Wirtschaftswissenschaftler die Auffassung vertreten, der Kollektivismus habe im Bereich des Arbeitsmarktes zu keinen besseren Arbeitsbedingungen geführt, als sie ohne Kollektivismus bestanden hätten - Hausheer 342ff. m.w.H.

negativer Publizität verbundenen Arbeitskonflikt kaum leisten.

Im übrigen setzten die GAV-Partner auch während des vertragslosen Zustandes ihre Zusammenarbeit in unbestrittenen Bereichen ohnehin ungehindert fort. So wurde in der Paritätischen Kommission die Revision der - unbestrittenen - ED & BO vorangetrieben, während die Arbeitgeber ihrerseits die geltende ED & BO auch nach deren Ausserkrafttreten weiterhin anwendeten.

4.4. Formlose Tarifabsprachen

4.4.1. Bedeutung

In Anbetracht der Abneigung der Banken gegen eine klare, rechtsverbindliche Fixierung der kollektiven Zusammenarbeit kommt im Bankwesen der - in der Wissenschaft offenbar noch kaum beachteten - formlosen Tarifabsprache eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu.¹⁾

Sowohl die Zusammenarbeit in der Paritätischen Kommission²⁾ als auch das Interventionsrecht des SBPV beim einzelnen tarifgebundenen Arbeitgeber spielen in der bankgewerblichen Tarifpraxis eine grosse Rolle, ohne dass man es jedoch für nötig befunden hätte, diese Fragen in die ED & BO aufzunehmen oder sonstwie schriftlich zu regeln. Dabei steht ausser Zweifel, dass diese schuldrechtlichen Bestimmungen einer schriftlichen Fixierung bedurft hätten, um als Bestandteil der VB gelten zu können. Obwohl OR 356c Abs. 1 sich darauf beschränkt, die Schriftform für Abschluss, Aenderung, Aufhebung und Kündigung des GAV sowie für Beitritt und Anschluss vorzuschreiben, können die tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nur dann über ihre Rechte und Pflichten im klaren sein, wenn der gesamte Inhalt des Vertrages in schriftlicher, zur präzisen Weiterverbreitung geeigneter Form vorliegt.³⁾ Wenn ihre Rechtsstellung

1) Säcker weist darauf hin, dass das moderne kollektive Arbeitsrecht neben dem Gesamtvereinbarungsrecht als weitere Erscheinungsform der kollektiven Einigung die formlose, nicht normative und abdingbare Betriebs- und Tarifabsprache entwickelt hat - Säcker 501 m.w.H.

2) Vgl. vorn

3) Bänziger/Effektivklauseln 40.

auch von schuldrechtlichen und indirekt-schuldrechtlichen GAV-Bestimmungen berührt wird, bedürfen auch diese in der Regel der Schriftlichkeit.¹⁾

Da sowohl die Paritätische Kommission als auch das direkte Interventionsrecht des SBPV direkt oder indirekt Rechte und Pflichten der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer beinhalten, können entsprechende Regelungen von den GAV-Parteien nicht rechtsgültig formfrei getroffen werden. Beide Bereiche sind daher nicht rechtsverbindlich geregelt worden, sondern müssen als eine Art "Gentleman's Agreements", als eine Vorstufe vertraglicher Einigung mit bloss moralischer Verbindlichkeit betrachtet werden.²⁾

4.4.2. Insbesondere das Interventionsrecht des SBPV

Das Hauptproblem bei der Durchsetzung des GAV besteht darin, dass der einzelne Arbeitgeber, von dem die praktische Durchführung der Tarifbestimmungen schliesslich abhängt, vom GAV rechtlich nicht erfasst wird. Durch das Zugeständnis eines direkten Interventionsrechts des Arbeitnehmer-Verbandes beim einzelnen Arbeitgeber kann jedoch der mühsame "Umweg" über den Arbeitgeber-Verband vermieden³⁾ und eine effektive Interessenvertretung zugunsten einzelner Gewerkschaftsmitglieder gewährleistet werden. Dadurch wird in der Praxis auch die an sich dem einzelnen Arbeitnehmer zustehende Möglichkeit, seine Ansprüche klageweise durchzusetzen, überflüssig.⁴⁾

In der VB wurde 1967 ein direktes Interventions- und Kontrollrecht im Zusammenhang mit individuellen Lohnerhöhungen vereinbart.⁵⁾ Obwohl diese Befugnis des SBPV bei Abschluss der folgenden VB wieder dahinfiel und seither nicht mehr zum GAV-Bestand gehört, wurde sie aufgrund formloser Absprache in der Praxis sogar noch ausgeweitet: der SBPV kann immer dann intervenieren, wenn er dies für nötig hält, wie insbesondere bei

1) Bänziger/Effektivklauseln 40, Hueck/Nipperdey 453.

2) Zur rechtlichen Wirksamkeit dieser "Gentleman's Agreements" vgl. Merz 85f.

3) Mangels anderer Vereinbarung besitzt jeder Verband sonst nur ein Interventionsrecht gegenüber dem Vertragspartner - Schweingruber/GAV 66.

4) Theiler 33.

5) Geschäftsbericht SBPV 1967, 114.

Entlassungen und globalem Personalabbau.¹⁾ Allerdings könnte dieses formlos vereinbarte Interventionsrecht von Arbeitgeberseite jederzeit einseitig wieder rückgängig gemacht werden. Kollektivvertraglichen Charakter erhielt es erst im Falle der Aufnahme in die ED & BO.²⁾

1) Mitteilung des SBPV.

2) Damit wäre für den SBPV ausserdem ein positiver Publizitätseffekt verbunden (Mitgliederwerbung!).

SCHLUSSWORT

Im Bankwesen vollzieht sich zur Zeit ein tiefgreifender weltweiter Wandlungsprozess, der früher oder später auch auf die Schweiz übergreifen dürfte:

- Neue Technologien sind daran, Qualität und Quantität der Arbeitsplätze zu verändern;
- Weitere Trends, wie etwa die Globalisierung der Finanzmärkte, die jetzige Deregulierungswelle auf ausländischen Finanzplätzen, die Verlagerung des Schwergewichtes von privaten zu institutionellen Vermögen sowie das Eindringen bankfremder amerikanischer Finanzkonglomerate in die klassische Domäne des Geldgewerbes dürften ebenfalls zu Strukturveränderungen führen.¹⁾

In Anbetracht dieser Zukunftsperspektiven ist zu fragen, ob die geltende Ordnung des kollektiven Arbeitsrechts im Schweizer Bankwesen noch zu genügen vermag. Nach Auffassung des Verfassers wäre eine formelle und materielle Revision der geltenden Ordnung empfehlenswert. Zu denken wäre etwa an folgende Punkte:²⁾

- Verschmelzung von VB und ED & BO zu einem einheitlichen GAV;
- Ausbau zum veritablen Landes-GAV, wobei insbesondere auch die Heranziehung der Schweizerischen Bankiervereinigung einerseits, des SKV anderseits in Betracht zu ziehen wäre;
- Weitere redaktionelle Bereinigung (Ingress VB, Terminologie ED & BO);
- Eliminierung rechtlich unzulässiger Höchstlöhne;
- Weiterentwicklung der geltenden Ordnung vom "Zahltarif" zur umfassenden und verbindlichen Gestaltung auch der immateriellen Arbeitsbedingungen (Humanisierung der Arbeitswelt, Neue Technologien, Personaldatenschutz, Mitwirkung etc.);
- Verbindliche Regelung des Verhältnisses zwischen den GAV-Parteien (schuldrechtlicher Teil).

Ob die innovationsfreudige Bankbranche im Interesse des Finanzplatzes Schweiz und dessen Beschäftigten auch auf dem Gebiete des kollektiven Arbeitsrechts zu zeitgemässen Lösungen bereit sein wird, dürfte sich in den nächsten Jahren zeigen.

-
- 1) Siehe dazu "Bilanz" 2/1985, 20-23.
 - 2) Konkrete Forderungen enthält das "Aktivitätsprogramm 1984-1989" des SBPV, das an der Delegiertenversammlung vom 1./2. Juni 1984 einstimmig gutgeheissen wurde. Siehe auch Hübscher, insbes.

ZUSAMMENFASSUNG

1. Der inflationsbedingte Lohnzerfall im Bankgewerbe während des 1. Weltkrieges führte zum Zusammenschluss und 1918 zum Zürcher Streik des Bankpersonals. Aber erst seit Ende der Vierziger Jahre wird das Bankpersonal als gleichwertiger Verhandlungspartner der Banken anerkannt.
2. Dank dem relativ homogenen Berufsbild des Bankangestellten weist der Schweizerische Bankpersonalverband einen höheren Organisationsgrad auf als andere Angestelltenverbände. Minderheitengewerkschaft ist der Schweizerische Kaufmännische Verband.
3. Die Zuständigkeit für die Arbeitgeberpolitik wurde von der Schweizerischen Bankiervereinigung an die lokalen Bankenverbände delegiert. Ihr Vorort ist der Verband Zürcherischer Kreditinstitute.
4. Die Normativbestimmungen des GAV sollten rechtsdogmatisch aufgefasst werden als Rechtssetzungsakte im Bereich der Privatautonomie, basierend auf der privilegierten Gruppenautonomie, welche der Staat den Sozialpartnern eingeräumt hat. Aus Praktikabilitätsgründen ist der gesamte GAV nach dem Vertrauensprinzip auszulegen, unter besonderer Berücksichtigung des Vertrauensschutzes der Tarifunterworfenen.
5. Eigentlicher GAV im Bankgewerbe ist die sogenannte "Vereinbarung", die aus den jeweiligen Tarifverhandlungsergebnissen einerseits, der "Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung" als Manteltarif andererseits, besteht. Die Vereinbarung ist ein gewöhnlicher, allerdings nicht ausgebauter GAV mit unabdingbarer Wirkung. Mit Ausnahme einiger Regional- und Auslandsbanken sowie der nicht tariffähigen Kantonalbanken ist die schweizerische Bankenwelt tarifgebunden.

6. Während sich die Aussenseiter-Banken freiwillig an die Vereinbarung halten, wird deren Geltungsbereich in den tarifgebundenen Banken auch auf die Aussenseiter-Arbeitnehmer ausgedehnt. Obwohl rechtlich nur ein Regional-GAV, entfaltet die Vereinbarung faktisch die Wirkungen eines Landes-GAV, da sie von den Grossbanken in deren gesamtem schweizerischen Filialnetz angewandt wird.
7. Die dreiprozentige Lohnerhöhung gemäss Vereinbarung 1984 ist eine Effektivklausel, da sie an die Effektivlöhne anknüpft. Als nur begrenzte Effektivklausel (Kollisionsnorm) ist sie jedoch zulässig. Im Bankwesen werden gelegentlich "individuelle Lohnerhöhungen" vereinbart. Dabei handelt es sich um eine interessante und sonst kaum angewandte Möglichkeit, kollektive und individuelle Lohnfestsetzung zu kombinieren. Ihre praktische Durchführung ist aber nicht unproblematisch.
8. Die Zusammenarbeit zwischen den GAV-Partnern funktioniert im Bankwesen in der Praxis offenbar zufriedenstellend, wurde jedoch nie gesamtarbeitsvertraglich fixiert. Die Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung ist lückenhaft, unübersichtlich und terminologisch veraltet. Sie enthält zur Mitwirkung und zu den Neuen Technologien nur komplizierte Bestimmungen ohne jede Verbindlichkeit. Der Personaldatenschutz wurde mangels Interesse nicht geregelt. In Anbetracht der besonderen Verhältnisse sind im Bankwesen höhere Anforderungen an das dienstliche und ausserdienstliche Verhalten der Arbeitnehmer grundsätzlich zulässig. Trotz fehlender absoluter Friedenspflicht tritt bei Regelungsstreitigkeiten ein vertragsloser Zustand an die Stelle allfälliger Arbeitskämpfmassnahmen.

BEILAGEN

	Seite
Anhang I: Wortlaut Vereinbarung vom 10. September 1984	186
nebst	
- Aenderungen der ED & BO	188
- Gehaltsskala ab 1. Januar 1985	189
- Ueberstundenansätze	190
 Anhang II: Wortlaut ED & BO für das Bankpersonal vom 1. Januar 1984 *	 191
nebst	
- Richtlinien für die Förderung der Mit- wirkung des Bankpersonals	203
- Einreihungsbeispiele	209

* Ohne die darin abgedruckten Gesetzesbestimmungen (OR 334-337d)

V E R E I N B A R U N G

- A. Die Vertreter des Verbandes Zürcherischer Kreditinstitute und der Plätze Basel, Bern, Neuenburg, St.Gallen sowie der Associazione Bancaria Ticinese, der Association Vaudoise de Banques Régionales et Caisses d'Epargne et du Groupement des Etablissements de Crédit de la Place de Genève haben mit dem Schweizerischen Bankpersonalverband die Vereinbarung getroffen, die ihren Organisationen angeschlossenen Banken zu folgender Regelung ab 1. Januar 1985 zu veranlassen:
1. Die Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung vom 1. Januar 1984 wird gemäss Anhang 1 zu dieser Vereinbarung geändert.
 2. Die Gehaltsskala wird auf den 1.1.1985 in der Fassung gemäss Anhang 2 zu dieser Vereinbarung festgesetzt. Die Anpassung der Löhne, soweit diese das Minimum nicht erreichen, erfolgt schrittweise bis zum 1. Januar 1987, wobei die Quote der jährlichen ordentlichen Erhöhung nicht unterschritten werden soll.

Die ordentlichen jährlichen Gehaltserhöhungen gemäss § 9 der Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung werden ab 1. Januar 1985 nach der neuen Gehaltsskala ausgerichtet.

Jenen Arbeitnehmern, denen für 1985 gemäss neuer Skala keine ordentliche Gehaltserhöhung zusteht, wird eine Gehaltsaufbesserung von 1 % ausgerichtet.
 3. Die Banken erhöhen die Löhne ab 1.1.1985 unter Berücksichtigung der Teuerung generell um 3 %.

Für die nach dem 31. Dezember 1983 in die Dienste einer Bank eingetretenen Angestellten beträgt diese Erhöhung 1,5 %, für die nach dem 30. Juni 1984 eingetretenen Angestellten entfällt sie.
 4. Die wöchentliche Arbeitszeit wird ohne Lohnkürzung ab 1. Juni 1986 auf 42,5 Stunden angesetzt (Änderung von § 3, Ziff. 1, der Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung).
- B. Diese Vereinbarung gilt bis zum 31. Dezember 1986. Falls die Banken per 1. Januar 1986 die Kaufkraft der Löhne unter Berücksichtigung der eingetretenen Teuerung nicht ausgleichen, finden im Herbst 1985 Verhandlungen statt.
- C. Ueber die Fortdauer dieser bis zum 31. Dezember 1986 geltenden Vereinbarung werden mit dem Schweizerischen Bankpersonalverband im Herbst 1986 Verhandlungen geführt.

Im Auftrag

Für den

des Verbandes Zürcherischer Kreditinstitute
der Basler Bankenvereinigung
des Verbandes Bernischer Banken
der Association des Banques Neuchâtelaises
der Bankenvereinigung St.Gallen
der Associazione Bancaria Ticinese
der Association vaudoise de Banques
régionales et Caisses d'Epargne

SCHWEIZERISCHEN
BANKPERSONALVERBAND

Wyss
Broje
Emery
Jeker
Koller
Pastore
Ramseier
Reymond
Rösch
Wartenweiler
Widmer
Hübscher

DIE VERHANDLUNGSDELEGATION

Jeker
Frehner
Gross
Beeler
Bodmer
Hug
Hurni
Krebs
Meyer
Pozzi
Rutschi
Givel
Sigrist

Zürich und Bern, 10. September 1984

Anhang I

Änderungen der Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung aufgrund der neuen Gehaltsskala ab 1. Januar 1985

§ 7 Gehaltsklassen

1. (wie bisher)
2. Die Beförderung in eine höhere Klasse liegt im Ermessen der Bank. (Anmerkung: der Randtitel entfällt.)
3. (wie bisher)

§ 9 Gehaltserhöhungen

1. Die Gehaltsskala (separate Tabelle) enthält die Minima, die Maxima I und Maxima II, die Quoten der ordentlichen Gehaltserhöhungen und die ausserordentliche Gehaltserhöhung bei Verheiratung. Gehaltsskala
2. Die Spanne vom Minimum zum Maximum I der Gehaltsklasse wird in der Regel in 10 Jahren durchschritten. Die Gewährung der ordentlichen Gehaltserhöhung setzt zufriedenstellende Leistungen, festgestellt durch Qualifikationen, und korrektes Betragen voraus. Ordentliche Gehaltserhöhungen
3. Ein Überschreiten des Maximums I und Erreichen des Maximums II setzt sehr gute bzw. vorzügliche Leistungen, festgestellt durch Qualifikationen, voraus. Ein Überschreiten des Maximums II steht bei berücksichtigungswerten Verhältnissen, wo die Beförderung in eine höhere Klasse sachlich nicht angängig ist, im Ermessen der Bank. Die individuellen Gehaltserhöhungen erfolgen ohne betragsmässige und zeitliche Bindung. Individuelle Gehaltserhöhungen
4. Die Dienstjahre werden in der Weise berechnet, dass das betreffende Jahr als volles Dienstjahr angerechnet wird, wenn der Dienstantritt im ersten Kalenderhalbjahr liegt. Hat er im zweiten Halbjahr stattgefunden, so werden die Dienstjahre vom folgenden 1. Januar an gerechnet. Dienstjahre
5. Angestellte, welche für den finanziellen Hauptteil eines gemeinsamen Familienhaushaltes aufkommen, erhalten bei Verheiratung eine ausserordentliche Gehaltserhöhung, auch wenn dadurch das Maximum I bzw. das Maximum II ihrer Salärstufe überschritten wird. Anspruch auf eine solche Erhöhung haben ferner ledige, verwitwete oder geschiedene Angestellte, die für im selben Haushalt lebende zulageberechtigte Kinder aufkommen müssen. Ausserordentliche Gehaltserhöhung bei Verheiratung
6. Kinderzulagen

Beilage 2 zu ANHANG I

Gehaltsskala und Gehaltserhöhungen ab 1. Januar 1985

Klasse	Minima für Ledige		Maxima für Ledige				Minima für Verheiratete		Maxima für Verheiratete				Quote jährl. Erhöhung bis Maxima I
	12 Mon.	13 Mon.	I 12 Mon.	I 13 Mon.	II 12 Mon.	II 13 Mon.	12 Mon.	13 Mon.	I 12 Mon.	I 13 Mon.	II 12 Mon.	II 13 Mon.	
a	18 000	19 500	25 900	28 058	29 850	32 338	21 280	23 053	29 180	31 612	33 130	35 891	790
b	19 200	20 800	29 000	31 417	33 900	36 725	22 480	24 353	32 280	34 970	37 180	40 278	980
c	21 650	23 454	31 450	34 071	36 350	39 379	24 930	27 008	34 730	37 624	39 630	42 933	980
d	24 000	26 000	34 700	37 592	40 050	43 388	27 280	29 553	37 980	41 145	43 330	46 941	1 070
e	25 200	27 300	38 100	41 275	44 550	48 263	28 480	30 853	41 380	44 828	47 830	51 816	1 290
f	28 550	30 929	42 800	46 367	49 925	54 085	31 830	34 483	46 080	49 920	53 205	57 639	1 425
g	33 600	36 400	47 850	51 838	54 975	59 556	36 880	39 953	51 130	55 391	58 255	63 110	1 425
h	37 000	40 083	53 150	57 579	61 225	66 327	40 280	43 637	56 430	61 133	64 505	69 880	1 615
i	41 900	45 392	58 050	62 888	66 125	71 635	45 180	48 945	61 330	66 441	69 405	75 189	1 615
k	48 000	52 000	—	—	—	—	51 280	55 553	—	—	—	—	—

Gehaltserhöhung bei Verheiratung: Fr. 3280.-

Beilage 3 zu ANHANG I

Überstundenansätze
Jahresgehalt
(12 Monate)
bis Fr.

Überstundenentschädigung
(steigt pro 1000 Franken
Jahresgehalt um 60 Rp.)
Fr.

18 000.—	11.00
19 000.—	11.60
20 000.—	12.20
21 000.—	12.80
22 000.—	13.40
23 000.—	14.00
24 000.—	14.60
25 000.—	15.20
26 000.—	15.80
27 000.—	16.40
28 000.—	17.00
29 000.—	17.60
30 000.—	18.20
31 000.—	18.80
32 000.—	19.40
33 000.—	20.00
34 000.—	20.60
35 000.—	21.20
36 000.—	21.80
37 000.—	22.40
38 000.—	23.00
39 000.—	23.60
40 000.—	24.20
41 000.—	24.80
42 000.—	25.40
43 000.—	26.00
44 000.—	26.60
45 000.—	27.20
46 000.—	27.80
47 000.—	28.40
48 000.—	29.00
49 000.—	29.60
50 000.—	30.20
51 000.—	30.80
52 000.—	31.40
53 000.—	32.00
54 000.—	32.60
55 000.—	33.20
56 000.—	33.80
57 000.—	34.40
58 000.—	35.—
59 000.—	35.60
60 000.—	36.20
61 000.—	36.80 max.

Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung für das Bankpersonal

vom 1. Januar 1984

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Allgemeines

1. Das Arbeitsverhältnis wird geregelt durch die Bestimmungen des zehnten Titels des Schweizerischen Obligationenrechtes, des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel sowie diejenigen der gegenwärtigen Dienst- und Besoldungsordnung, abgeschlossen zwischen den Vertretern der schweizerischen Banken und des Schweizerischen Bankpersonalverbandes.*

2. Die Einheitliche Dienst- und Besoldungsordnung ist jedem Angestellten durch den Arbeitgeber gegen Empfangsbestätigung auszuhandigen und bildet einen integrierenden Bestandteil des Arbeitsvertrages.

§ 2 Dienstpflichten

1. Das Personal hat seine dienstlichen Obliegenheiten nach bestem Können sowie gemäss den allgemeinen Instruktionen und den besonderen Weisungen seiner Vorgesetzten zu erfüllen.

Allgemeines

2. Die festgesetzte Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten.

3. Das Personal hat seine ganze Arbeitszeit und Tätigkeit der Bank zu widmen. Ohne Zustimmung der Bank darf es weder eine andere Stelle bekleiden noch einen andern Beruf ausüben, noch zeitraubende Nebenarbeiten betreiben, wenn dadurch seine Arbeitszeit in Anspruch genommen oder seine Leistungsfähigkeit für sein Amt beeinträchtigt wird oder wenn sich die Tätigkeit sonstwie mit seinen

Nebenbeschäftigung

* Auch der Schweizerische Kaufmännische Verband, als Vertreter seiner bei Banken tätigen Mitglieder, hat der vorliegenden Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung zugestimmt.

Dienstplichten nicht verträgt. Jede Betätigung im Interesse eines Konkurrenzinstitutes ist verboten. Während der Arbeitszeit ist jede nichtdienstliche Beschäftigung untersagt; vorbehalten bleiben im Einverständnis mit der Bank die Ausübung von Funktionen in der Berufsorganisation sowie die Ausübung öffentlicher Funktionen (insbesondere Teilnahme an Sitzungen).

Bürgschaften 4. Das Eingehen von Bürgschaften bedarf der Zustimmung der Bank.

Verbot von
Spekulationen 5. Dem Personal ist es untersagt, Spekulationen zu betreiben oder sich an solchen zu beteiligen.

6. Es ist verpflichtet, die Interessen aller Geschäftskunden im Rahmen der geltenden Vorschriften gleichmässig zu wahren und zu vertreten.

Unbestechlichkeit 7. Dem Personal ist es verboten, für dienstliche Verrichtungen Geld oder sonstige Geschenke anzunehmen oder sich überhaupt mittelbar oder unmittelbar einen Vorteil von dritter Seite zuwenden oder zusichern zu lassen.

Schweigepflicht 8. Das Personal ist gemäss Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen zu strengster Verschwiegenheit über alle ihm zur Kenntnis kommenden Geschäfte der Bank und deren Kunden verpflichtet. Diese Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch nach dem Austritt aus der Bank.

Verkehr mit
Kunden,
Vorgesetzten
und Angestellten 9. Das Personal hat sich im Verkehr mit Kunden, Vorgesetzten und Angestellten eines höflichen Benehmens zu befleissen. Es hat Anspruch auf taktvolle Behandlung durch die Vorgesetzten.

Jeder Angestellte hat das Recht, sich an den zuständigen Vorgesetzten zu wenden, wenn er sich in seiner Stellung durch Mitarbeiter oder Vorgesetzte beeinträchtigt fühlt.

Beendigung des
Arbeitsverhältnisses 10. Die absichtliche oder grobfahrlässige Übertretung der Dienstplichten, namentlich aber die Übertretung des Verbotes der Spekulation oder der Gebote der Unbestechlichkeit und Verschwiegenheit, ferner durch eigenes Verschulden herbeigeführte Zerrüttung der ökonomischen Verhältnisse, gilt je nach der Schwere des Falles als wichtiger Grund im Sinne von Art. 337 des Obligationenrechtes, welcher zur sofortigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses berechtigt.

Im übrigen gelten für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Bestimmungen der Art. 334–337d OR, die im Anhang Nr. 1 zu dieser Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung aufgeführt sind.

§ 3 Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 43 Stunden.

Normale Arbeitszeit

2. Der Samstag ist frei. Besondere Regelung für einzelne Dienstzweige der Bank bleibt vorbehalten.

3. Personal, in dessen reguläre Arbeitszeit längere Schichten blosser Präsenz fallen, wie Hauswarte, Abwarte, Heizer, Portiers usw., kann, wenn es die Dienstverhältnisse erfordern, über die gewöhnliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt werden, jedoch soll für Portiers die Arbeitszeit 47 Stunden pro Woche nicht übersteigen.

4. Die Bank setzt die tägliche Arbeitszeit nach den Bedürfnissen des Dienstes und unter Berücksichtigung der örtlichen Verhältnisse fest, wobei – sofern es betrieblich nicht ausgeschlossen ist – dem Grundsatz der gleitenden Arbeitszeit entsprochen wird.

Bei gleitender Arbeitszeit wird die monatliche Soll-Arbeitszeit durch die Bank festgelegt. Einzelheiten der gleitenden Arbeitszeit, wie private Absenzen, kurze Absenzen während der Blockzeit sind besonders zu regeln.

5. Im Falle der Notwendigkeit ist das Personal verpflichtet, ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit (auch an Samstagen) auf Anordnung der Bank zur Erledigung laufender oder dringender Geschäfte zu arbeiten, dies namentlich zur Zeit der Abschlüsse oder wenn infolge zahlreicher Abwesenheiten wegen Militärdienstes, Krankheiten usw. Arbeiten rückständig geworden sind.

Überzeitarbeit

6. Überstunden, wenn sie von der Bank angeordnet sind, werden nach den auf separater Tabelle aufgeführten Ansätzen bezahlt.

Auf Plätzen mit besonderen gesetzlichen Bestimmungen betreffend Arbeitszeit bzw. Bezahlung von Überstunden bleibt deren Anwendung vorbehalten.

7. Angestellte, die durch Selbstverschulden mit ihrer Arbeit in Rückstand geraten sind, haben keinen Anspruch auf Überzeitarbeitsschädigung.

§ 4 Mitwirkungsrechte des Personals in der Bank

Mitwirkungsrechte

1. Dem Personal steht das Recht zu auf Information über Entschiede der Leitung der Bank in Fragen des Betriebes, soweit es davon betroffen wird, sowie über den allgemeinen Geschäftsgang.

2. Bei der Gestaltung betrieblicher und sozialer Einrichtungen stehen dem Personal Informations- oder Mitspracherechte und in bestimmten Fällen Mitbestimmungsrechte zu.

3. Zur Ausübung dieser Mitwirkungsrechte ist das Personal berechtigt, geeignete Vertreter aus dem eigenen Betrieb zu bestimmen.

4. Ausführungsbestimmungen über die Mitwirkung sind in besonderen Richtlinien enthalten, die im Anhang Nr. 2 zu dieser Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung aufgeführt sind.

§ 5 Neue Technologien

Neue Technologien

1. Bei der Einführung neuer, mit elektronischer Datenverarbeitung unterstützter Arbeitsabläufe (Neue Technologien)

- sind die Angestellten im Rahmen der «Richtlinien für die Förderung der Mitwirkung des Bankpersonals» und der innerbetrieblichen Mitwirkung rechtzeitig und umfassend einzubeziehen;
- sind die Arbeitsabläufe rationell und sicher zu gestalten sowie der Arbeitsmotivation und Zufriedenheit der Angestellten Rechnung zu tragen.

2. Bei gesundheitlicher Belastung an Arbeitsplätzen mit neuen Technologien können generelle oder personenbezogene medizinische Untersuchungen durchgeführt werden.

3. Sofern aus medizinischen Gründen die angestammte Tätigkeit wegen Arbeitsumstellungen nicht mehr ausgeübt werden kann, unternimmt die Bank besondere Anstrengungen, um Angestellten, die dazu bereit sind, eine andere, möglichst gleichwertige Arbeit zuzuweisen.

II. Gehaltsbestimmungen

§ 6 Einreihung in die Gehaltsklassen

1. Jeder Angestellte, der das 18. Altersjahr (bzw. das 20. Altersjahr in den Klassen a und b gemäss § 7) vollendet hat, ist in eine Gehaltsklasse einzureihen. Neben den im einzelnen umschriebenen Anforderungen sind bei der Klasseneinreihung auch die persönlichen Qualifikationen, insbesondere die Leistungen und Kenntnisse eines Angestellten, mit zu berücksichtigen.

Festangestelltes
Personal

Die Einreihung nicht entsprechend ausgebildeter Angestellter in eine höhere Gehaltsklasse kann erfolgen, wenn sie sich durch genügende Praxis und Weiterbildung entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen angeeignet haben und sie die Funktionen der höheren Gehaltsklasse dauernd ausüben.

Der Angestellte hat das Recht auf eine persönliche Besprechung seiner Qualifikation.

2. Den Angestellten ist jeweils sowohl bei ihrem Eintritt bzw. bei ihrer definitiven Anstellung als auch bei ihrem Übertritt in eine andere Klasse die Einreihung sofort schriftlich mitzuteilen.

3. Provisorische Anstellung ohne Einreihung in die Gehaltsklassen ist zulässig für die Erledigung besonderer, zeitlich begrenzter Arbeiten, zur Aushilfe sowie bei Anstellungen auf Probe.

Provisorisch
angestelltes
Personal

Eine Probezeit darf nicht länger als 3 Monate dauern.

§ 7 Gehaltsklassen

1. a) Ungelerntes Büro- und Betriebspersonal, sofern es nicht nach Kenntnissen und Funktion in eine höhere Klasse eingereiht werden kann.
- b) Angestellte, die aufgrund einiger fachlicher Vorbildung oder Praxis in der Lage sind, einfache allgemeine Büroarbeiten zu verrichten.
- c) Angestellte mit mehrjähriger Praxis, die sich in einem Geschäftszweig bereits gute Routine angeeignet haben, so dass sie in der Lage sind, einfachere Büroarbeiten selbständig zu erledigen. Betriebspersonal mit gleichbedeutender Funktion und Erfahrung.

Klasseneinteilung

d) Angestellte mit kaufmännischer Ausbildung, das heisst mit bestandener kaufmännischer Lehre, Verwaltungslehre oder Diplom einer öffentlichen oder gleichwertigen Handelsschule. Technisches Personal mit abgeschlossener Berufslehre. In diese Gehaltsklasse können auch Angestellte ohne solche Ausbildung aufgenommen werden, die sich durch mehrjährige Praxis und Weiterbildung gleichwertige Kenntnisse angeeignet haben. Betriebspersonal mit mehrjähriger Praxis, dessen Aufgaben mit einer besonderen Verantwortung verbunden sind oder an welches eine besondere berufliche Anforderung gestellt wird.

e) Angestellte mit kaufmännischer oder gleichwertiger technischer Ausbildung sowie mehrjähriger Praxis und Berufserfahrung.

In diese Gehaltsklasse können auch Angestellte ohne solche Ausbildung aufgenommen werden, die sich durch langjährige Praxis in ihrem Arbeitsgebiet besondere Kenntnisse und Erfahrungen erworben haben.

Vielseitigere Arbeiten. Ausführende Tätigkeit. Selbständiges Disponieren in beschränktem Ausmass.

f) Angestellte mit kaufmännischer oder gleichwertiger technischer Ausbildung. Bewährung in langjähriger Praxis. Erweiterte Kenntnisse und Verständnis der Zusammenhänge im Arbeitsbereich.

Vielseitige Arbeiten. Weitgehendes selbständiges Disponieren. Beschränkte Entscheidungsbefugnisse.

g) Angestellte mit kaufmännischer oder gleichwertiger technischer Ausbildung. Funktionen mit besonderer Verantwortung und speziellen Anforderungen an das berufliche Wissen und Können.

Vielseitige und schwierige Arbeiten. Häufig selbständiges Disponieren. Weitergehende Entscheidungsbefugnisse.

h) Angestellte mit besonders qualifizierten Aufgaben. Funktionen mit erhöhter Verantwortung, z. B. Ausübung einer Vorgesetztenfunktion und Tätigkeit mit ausgedehnten Entscheidungsbefugnissen.

Handlungsbevollmächtigte II.

i) Handlungsbevollmächtigte I sowie Angestellte ohne Unterschriftsberechtigung mit gleichbedeutenden Funktionen.

- k) Prokuristen sowie Angestellte ohne Unterschriftsberechtigung mit gleichbedeutenden Funktionen.

Unter mehrjährig ist eine Dienstdauer von 2 bis 5 Jahren, unter langjährig eine solche von über 5 Jahren zu verstehen.

Definition mehr-
jährig/langjährig

2. Eine Überschreitung der Maxima steht bei besonders guten Leistungen oder bei andern berücksichtigungswerten Verhältnissen, wo die Beförderung in eine höhere Klasse sachlich nicht angängig ist, im Ermessen der Bank.

Überschreitung der
Maxima

3. Die vorstehende Klasseneinteilung gilt für Betriebe mit mehr als 20 Angestellten. Kleinere Betriebe sollen sich ihr entsprechend ihren Verhältnissen anpassen. Diese Einschränkung gilt auch für die Gehaltsansätze, doch sollen die Minima der Klassen nicht unterschritten werden.

Sonder-
bestimmungen für
kleinere Betriebe

§ 8 Auszahlung der Gehälter

1. Die Gehaltsansätze und ordentlichen jährlichen Erhöhungen sind in einer separaten Tabelle festgesetzt.

2. Die Gehälter werden in 12 gleichen Raten jeweils Ende des Monats ausbezahlt.

3. Ausserdem wird je im Juni und im Dezember eine Gehaltszulage in der Höhe eines halben Monatsgehaltes ausgerichtet.

Anspruch auf die volle Zulage haben Angestellte, die während des ganzen Jahres in den Diensten der Bank standen.

Angestellte, die nicht während des ganzen Jahres im Dienste der Bank standen, erhalten die Zulage pro rata temporis.

Die Zulage kann entsprechend gekürzt werden, wenn eine Lohnzahlungspflicht im Sinne von § 12 der Einheitlichen Dienst- und Bezahlungssordnung nicht mehr besteht.

§ 9 Gehaltserhöhungen *

* Revidiert. Neue Fassung in Beil. 1 zu Anhang I

3. Die Gewährung der Aufbesserung setzt zufriedenstellende Leistungen und korrektes Betragen voraus.

Ausserordentliche
Gehaltserhöhung
bei Verheiratung

4. Angestellte, welche für den finanziellen Hauptteil eines gemeinsamen Familienhaushaltes aufkommen, erhalten bei Verheiratung eine ausserordentliche Gehaltserhöhung, auch wenn dadurch das Maximum ihrer Salärstufe überschritten wird. Anspruch auf eine solche Erhöhung haben ferner ledige, verwitwete oder geschiedene Angestellte, die für im selben Haushalt lebende zulageberechtigte Kinder aufkommen müssen.

Kinderzulagen

5. Kinderzulagen werden grundsätzlich für alle Kinder bis zum vollendeten 18. Altersjahr ausgerichtet. Für Kinder, die nachweisbar noch in Ausbildung stehen, werden Kinderzulagen bis zum Abschluss der Ausbildung, längstens aber bis zum vollendeten 25. Altersjahr ausgerichtet.

§ 10 Gehaltszahlung bei Krankheit und Unfall

1. Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit, Unfall, bei Arbeitsunfähigkeit infolge Schwangerschaft und Niederkunft sowie bei Erfüllung gesetzlicher Pflichten wird der Gehaltsanspruch wie folgt geregelt:

	volle Bezüge
im ersten Dienstjahr	1 Monat
im 2. bis 4. Dienstjahr	3 Monate
im 5. bis 10. Dienstjahr	6 Monate
bei über 10 Dienstjahren	8 Monate

2. Die Leistung des Arbeitgebers wird nicht geschuldet, soweit für den Gehaltsausfall ein Anspruch gegen Dritte besteht, der sich nicht auf Prämienzahlungen des Arbeitnehmers gründet.

3. Die bezahlten Krankheitsabsenzen sind immer so zu erfassen, dass die Absenzen in 12 aufeinanderfolgenden Monaten zusammengezählt werden.

4. Die Banken versichern ihr Personal im Rahmen des Unfallversicherungsgesetzes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen.

5. Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Berufs- unfälle und Berufskrankheiten trägt die Bank.

Die Prämien für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle gehen zu Lasten des Angestellten. Abweichende Abreden zugunsten des Angestellten bleiben vorbehalten.

§ 11 Gehaltszahlung während Militär- und Zivilschutzdiensten

1. Die Banken gewähren ihren Angestellten bei Abwesenheit während der obligatorischen Wiederholungskurse in der schweizerischen Armee, während des obligatorischen Zivilschutzdienstes sowie während der Kurse des Frauenhilfsdienstes und Rot-Kreuz-Dienstes, sofern sie vier Wochen im Jahr nicht übersteigen, die vollen Bezüge. Bei Abwesenheit in allen übrigen Diensten erhalten die verheirateten Angestellten 90% und die ledigen Angestellten ohne Unterstützungspflichten 80% der vollen Bezüge. Die Gehaltszahlung während eines Aktivdienstes bleibt nach Vereinbarung mit dem Schweizerischen Bankpersonalverband einer besonderen Regelung vorbehalten.

2. Bei ledigen Angestellten mit nachgewiesenen Unterstützungspflichten ist es in das Ermessen der Bank gestellt, in Würdigung der besonderen Verhältnisse die Ansätze über 80% der vollen Bezüge festzulegen.

3. Eine über die ersten vier Wochen Militärdienst hinausgehende Lohnzahlung kann von einer Verpflichtung des Angestellten abhängig gemacht werden, seine Anstellung während einer angemessenen Frist nach Entlassung aus dem Militärdienst nicht zu kündigen.

§ 12 Besoldungsnachgenuss

1. Die Hinterlassenen von verstorbenen Angestellten beziehen deren Besoldung für den laufenden Monat und ausserdem einen Besoldungsnachgenuss von drei Monaten, falls die Angestellten weniger als drei Jahre, und von sechs Monaten, falls sie mehr als drei Jahre im Dienste der Bank gestanden haben.

2. Ist der Verstorbene mehr als 15 Jahre im Dienste der Bank gestanden, so kann der Besoldungsnachgenuss bis auf den Betrag der zuletzt bezogenen Jahresbesoldung erhöht werden, sofern dies dem Arbeitgeber nach Prüfung der Verhältnisse als gerechtfertigt erscheint.

3. Als Hinterlassene werden betrachtet: der Ehegatte, die minderjährigen, im selben Haushalt lebenden erwerbslosen Kinder und die

übrigen Kinder, die Eltern, Enkel und Geschwister, wenn sie vom Verstorbenen unterhalten worden sind.

4. In Fällen, in denen von der Bank geschaffene besondere Fürsorgeeinrichtungen, insbesondere Pensionskassen, den Hinterlassenen weitergehende Ansprüche gewähren, reduziert sich der Besoldungsnachgenuss auf das in Art. 338 OR festgesetzte Minimum.

§ 13 Dienstwohnungen und Arbeitskleider

1. Dienstwohnungen können auf den Besoldungen, unter Berücksichtigung der sonstigen Vorteile wie auch anderseits der mit der Inhabung der Dienstwohnung verbundenen Obliegenheiten und besonderen Beanspruchung, nach Massgabe der ortsüblichen Mietverhältnisse in billiger Weise in Anrechnung gebracht werden.

2. Wo Arbeitskleider vorgeschrieben sind, werden sie von der Bank unentgeltlich abgegeben.

III. Ferienbestimmungen

§ 14 Ferien

Dauer und
Einteilung der
Ferien

1. Das Personal erhält jährlich bezahlte Ferien, welche wie folgt angesetzt werden:

4 Wochen (bzw. 20 Arbeitstage)
bis zum vollendeten 50. Altersjahr

5 Wochen (bzw. 25 Arbeitstage)
nach dem vollendeten 50. Altersjahr oder
nach Vollendung von 30 Dienstjahren
in der gleichen Bank.

Im 61. Altersjahr wird ein zusätzlicher Ferientag und anschliessend jedes Jahr ein weiterer Ferientag zusätzlich gewährt. Die Gesamtdauer der Ferien darf 6 Wochen nicht überschreiten.

Den Kaderangehörigen wird ab dem Jahr, in welchem sie das 60. Altersjahr vollenden, die 6. Ferienwoche eingeräumt.

Das Ausmass der Ferien der Prokuristen liegt im Ermessen der Bank.

2. Der Anspruch auf den Genuss der längeren Feriendauer entsteht mit dem Beginn des Jahres, in dem die betreffende Altersgrenze erreicht wird.

3. Die Bank ist berechtigt, die Ferien auf das ganze Jahr zu verteilen. Wünsche des Personals sollen berücksichtigt werden, soweit es die Verhältnisse des Betriebes erlauben. Angestellten mit schulpflichtigen Kindern soll nach Möglichkeit gestattet werden, ihre Ferien während der Schulferien zu nehmen.

4. Die Ferien sind in der Regel zusammenhängend und im Laufe des Dienstjahres zu gewähren. Die Übertragung des nicht bezogenen Ferienanspruches ist grundsätzlich nur bis zum 30. April des folgenden Jahres möglich. Bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht beanspruchte Ferien sind nach interner Absprache bis spätestens 31. Dezember dieses Jahres zu beziehen.

Nach Möglichkeit soll ein Ferienabschnitt mindestens zwei Wochen umfassen.

5. Der einen Monat übersteigende Militärdienst wird auf die Ferien des betreffenden Jahres in der Weise angerechnet, dass die Ferien pro vollen Monat Abwesenheit um $\frac{1}{12}$ gekürzt werden.

Anrechnung von
Militärdienst und
Krankheit

6. Die Angestellten sind verpflichtet, der Bank Mitteilung zu machen, sobald sie vom Zeitpunkt des Einrückens Kenntnis erhalten haben. Auf Wunsch der Bank sind sie gehalten, in Fällen besonderer Störung des Bankbetriebes durch den Militärdienst alle erforderlichen Schritte für eine Verlegung des Dienstes zu unternehmen.

7. Krankheits- und Unfallabsenzen von weniger als einem Monat sind nicht als Ferien zu rechnen. Bei Krankheits- und Unfallabsenzen von mehr als einem Monat sowie bei Erholungsurlaub entscheidet die Bank über eine allfällige Kürzung der Ferien.

Bei Arbeitsverhinderung einer Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft findet eine Ferienkürzung erst bei Absenzen von mehr als zwei Monaten statt.

Erkrankt ein Angestellter oder verunfallt er unverschuldeterweise während seiner Ferien, so gelten die ärztlich bescheinigten Tage gänzlicher Arbeitsunfähigkeit nicht als Ferientage.

8. Angestellte, die im Laufe des Jahres ein- oder austreten, erhalten Ferien pro rata temporis.

Ferien neu
eintretender und
austretender
Angestellter

Rückruf aus den
Ferien

9. Die Bank ist in dringenden Fällen berechtigt, einen Angestellten aus den Ferien zurückzurufen. Dem Angestellten sind in einem solchen Falle die ihm durch die Unterbrechung seiner Ferien entstandenen besonderen Auslagen zu ersetzen. Ausserdem bleibt dem Angestellten der Anspruch auf Genuss des verbleibenden Teils seiner Ferien gewahrt.

§ 15 Freie Tage ohne Gehalts- und Ferienabzug

a) Heirat	1 bis 3 Tage
b) Teilnahme an der Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Eltern	1 Tag
c) Niederkunft der Ehefrau	1 Tag
d) bei Todesfällen	
- von (Ehepartnern, Kindern und Eltern im gleichen Haushalt	3 Tage
- von Kindern und Eltern, die nicht im gleichen Haushalt lebten	2 Tage
- von näheren Verwandten, die nicht im gleichen Haushalt lebten	1 Tag
e) bei Wohnungswechsel	bis 2 Tage
f) bei Zimmerwechsel	½ Tag
g) bei Entlassung aus der Wehrpflicht infolge Erreichens der Altersgrenze	1 Tag
h) für die gemeindeweise Waffen- und Ausrüstungs- inspektion	1 Tag
i) bei aktiver Teilnahme an eidgenössischen Festen	1 Tag

IV.

§ 16 Schiedsgerichte

Differenzen wegen der Anwendung der gegenwärtigen Dienst- und Besoldungsordnung, welche nicht gütlich beigelegt werden können, entscheidet ein Schiedsgericht, dessen Zusammensetzung, Verfahren und Kompetenzen auf jedem Platze je nach den örtlichen Bedürfnissen festgesetzt werden.

Anhang 2

Richtlinien für die Förderung der Mitwirkung des Bankpersonals

Im Sinne von § 4 der Einheitlichen Dienst- und Besoldungsordnung gelten für die Förderung der Mitwirkung des Bankpersonals folgende Richtlinien:

1. Ziel der Mitwirkung

Die Mitwirkung verfolgt insbesondere die nachstehenden Ziele:

- Förderung der persönlichen und beruflichen Entfaltung aller Angestellten und der Befriedigung am Arbeitsplatz
- Förderung der Mitverantwortung und der Mitgestaltung
- Förderung des Interesses an der Arbeit und der Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- Förderung einer positiven Zusammenarbeit und Partnerschaft zwischen Arbeitgebern und Angestellten
- Förderung eines guten Betriebsklimas

2. Anwendungsbereiche, Umfang der Berechtigung, Berechtigte

Die Mitwirkung betrifft grundsätzlich Angelegenheiten allgemeiner Bedeutung aus dem sozialen und betrieblichen Bereich, die das Bankpersonal unmittelbar betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis in direktem Zusammenhang stehen.

Die Mitwirkungsrechte werden in Form von Informations-, Mitsprache- oder Mitbestimmungsrechten wahrgenommen. Der Umfang der Berechtigung wird im Einzelfalle bankintern festgelegt.

Mitwirkungsberechtigt sind alle Mitarbeiter sowie die Mitarbeitervertreter in Personal- und allfälligen Spezialkommissionen.

3. Mitwirkung der einzelnen Angestellten

3.1 Allgemeines

Die Bankleitungen informieren die Angestellten rechtzeitig und umfassend unter Angabe der wesentlichen Begründungen über Entscheide, welche das Personal betreffen. Zudem wird das Personal regelmässig über den allgemeinen Geschäftsgang orientiert. Die Information der Angestellten soll sich insbesondere auf folgende Bereiche erstrecken:

- Altersvorsorge, Pensionskasse
- Gesundheitswesen
- Sport- und Freizeitanlagen
- Personalverpflegung
- Personalzeitschrift
- Hausordnung
- Gestaltung des persönlichen Arbeitsplatzes

Der einzelne Angestellte verfügt in persönlichen Belangen, wie beispielsweise Festlegung des Ferienzeitpunktes, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Ausbildungsfragen, persönliche Qualifikation, über die Möglichkeit der Mitsprache. Im Rahmen des Vorschlagswesens kann er Initiativrechte wahrnehmen.

3.2 Verhalten bei der Einführung neuer, mit elektronischer Datenverarbeitung unterstützter Arbeitsabläufe (Neue Technologien)

Bei der Einführung Neuer Technologien werden die Angestellten rechtzeitig und umfassend einbezogen.

Die Schulung und Einführung neuer Arbeitsabläufe haben gründlich und sorgfältig zu erfolgen. Dabei werden die Funktion des Arbeitsplatzes und die damit im Zusammenhang stehenden Aktivitäten des Institutes erläutert.

3.3 Bankinterne Regelung

Die Mitwirkungsrechte der einzelnen Angestellten werden bankintern und unter Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten geregelt.

4. Mitwirkung der Personalvertretung (Personalkommission)

4.1 Bestellung, Organisation

In Banken – Hauptsitze und Niederlassungen –, in denen die Anzahl der Angestellten dies rechtfertigt und jedenfalls überall dort, wo es die Mehrheit der Angestellten wünscht, sollen Personalvertretungen bestellt werden. Diese Vertretungen können in einer Personalkommission oder – wo die Bestellung einer Kommission in Anbetracht der kleinen Beschäftigtenzahl nicht angezeigt erscheint – in einem einzigen Vertreter der Angestelltenschaft bestehen.

Das aktive und das passive Wahlrecht ist Betriebsangehörigen vorbehalten.

4.2 Allgemeiner Aufgabenbereich, Stellung

Die Personalkommission nimmt die Interessen der Angestellten gegenüber der Bankleitung wahr, soweit diese Aufgabe nicht andern Gremien vorbehalten ist.

Den Mitgliedern der Personalvertretung dürfen aus der pflichtgemässen Ausübung ihrer Tätigkeit keine Nachteile erwachsen. Sie erhalten die für die Erledigung ihrer Aufgaben als Personalvertreter notwendige Zeit eingeräumt. Die Personalkommission wird von den Bankleitungen administrativ unterstützt.

4.3 Mitwirkungsrechte der Personalkommission

4.3.1 Informationsrechte

- Fragen, die in Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung zu lösen sind

- allgemeiner Geschäftsgang
- andere wichtige Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite wie Einführung Neuer Technologien, die das Bankpersonal unmittelbar betreffen und die mit dem Arbeitsverhältnis in direktem Zusammenhang stehen

Die Personalvertreter haben über Geschäftsgeheimnisse, welche ihnen wegen ihrer Zugehörigkeit zur Personalkommission bekanntgeworden sind, Stillschweigen zu bewahren.

4.3.2 Mitspracherechte

Die Mitspracherechte der Personalkommission werden im gegenseitigen Einvernehmen bankintern festgelegt. Im Rahmen der vorliegenden Richtlinien kommen für die Mitsprache insbesondere generelle Fragen aus den folgenden Sachbereichen in Betracht:

- Krankheits- und Unfallverhütung sowie Sicherheitsvorkehrungen gegen Banküberfälle
- Wohlfahrtseinrichtungen, Fürsorgewesen (soweit die Mitwirkung nicht durch Gesetz, Statuten, Reglemente usw. bereits geregelt ist)
- Ferien- und Urlaubsregelung
- Einteilung der Arbeitszeit
- Personalverpflegung, hygienische Anlagen, Garderoben, Aufenthaltsräume
- System der Arbeitsplatzbewertung
- System der persönlichen Bewertung
- bauliche Veränderungen und Ausgestaltung von Räumlichkeiten und Einrichtungen
- Arbeitsplatzgestaltung
- Vorschlagswesen
- Fragen der beruflichen Weiterbildung
- Sport und kulturelle Belange
- Massnahmen bei grösserem Personalabbau

4.3.3 *Mitbestimmungsrechte*

Aus den der Mitsprache unterliegenden Sachbereichen können bankintern im gegenseitigen Einvernehmen solche bezeichnet werden, in denen der Personalvertretung ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Besondere Aufgaben können der Personalvertretung zur Selbstverwaltung übertragen werden.

Begriffe

Die **innerbetriebliche Mitwirkung** kann nach drei Gesichtspunkten gegliedert werden:

Mitwirkung hinsichtlich des betrieblichen Wirkungsbereiches:

- sozialer Bereich
- betrieblicher Bereich
- unternehmerischer Bereich

Mitwirkung hinsichtlich des Berechtigtenkreises:

- persönliche Mitwirkung aller Mitarbeiter
- Mitwirkung von Mitarbeiter-Vertretern (Personalkommissionen, eventuell Spezialkommissionen)

Mitwirkung hinsichtlich des Umfanges der Berechtigung:

- Informationsrecht
Recht der Mitarbeiter auf rechtzeitige, zweckmässige und ausreichende Unterrichtung über bedeutsame Tatsachen, Ereignisse und Pläne.
- Mitspracherecht
Mitwirkungsrecht, das keine Entscheidungskompetenz der Arbeitnehmer beinhaltet, diesen aber eine Einflussnahme unterschiedlicher Intensität ermöglicht (Recht auf Gehör, Initiativrecht, Konsultativrecht, Rekursrecht, Mitberatungsrecht).
- Mitbestimmungsrecht
Mitwirkungsrecht, das Entscheidungskompetenzen der Mitarbeiter beinhaltet und diesen eine aktive Einflussnahme unterschiedlicher Intensität ermöglicht (minoritäres, paritätisches, majoritäres Mitbestimmungsrecht).

Lebenslauf

- 1952 am 2. September in Rotterdam (Niederlande)
geboren
- 1958-1971 Primar- und Mittelschule in Rotterdam (Niederlande)
- 1971 Immatrikulation an der Universität Zürich, Rechts-
und staatswissenschaftliche Fakultät.
- 1976 am 18. Februar Promotion zum lic.iur.
- 1977-1980 Praktikum bei einer Grossbank
- 1980-1981 Auditorat am Bezirksgericht Zürich
- 1982 Aufnahme der Arbeit an der Dissertation, daneben
Gerichtsdolmetscher/Uebersetzer, Dozent Rechtskunde,
Mitautor eines arbeitsrechtlichen Nachschlagewerkes
- 1984 Seit 1. Mai Wissenschaftlicher Beamter im Bundesamt
für Polizeiwesen

